

## ***Модель управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода***

*Научные основы проектирования модели управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода.*

В педагогической науке теория проектирования и моделирования как видов деятельности представлена в работах Н. К. Алексеева, В. П. Беспалько и др. А.В. Иванов выделил черты видения (образа) образовательной организации (ОО) в проектировании: определение предварительных целей по усовершенствованию образовательного пространства с возможностью их корректировки в процессе реализации; выявление уникальности образовательного пространства; определение потребностей и интересов субъектов педагогического взаимодействия в образовательном пространстве. Теоретические положения о проектировании позволили научно обосновать и разработать инновационную модель управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО. В качестве теоретических положений были определены следующие подходы. *Системный подход к управленческой деятельности*, позволяющий рассмотреть ее как *систему управленческих действий*, обуславливающих связи и отношения между субъектами и объектами научно-методического сопровождения, усиливающих их эффективность и качество реализации ООП ДОО. В системе управленческих действий представлены мониторинг, проектное управление, коллаборационное сотрудничество и взаимодействие руководства ДОО и педагогов, контроль и оценка качества реализации ООП ДОО. Система в управлении понимается как интегральная характеристика в обеспечении целостности процесса управления и научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО; как единое образовательное пространство, созданное на деятельностном и компетентностном подходах, отражающее взаимосвязь мониторинга,

проектного управления, коллаборационного сотрудничество и взаимодействия руководства ДОО и педагогов, контроля и оценки качества реализации ООП ДОО; как коллаборационная команда, обладающая общими целями и ценностями, проектными компетенциями, корпоративной ответственностью в обеспечении качества реализации ООП ДОО.

Понимание управления научно-методическим сопровождением педагогов как системы, основными элементами которой являются процессы, наличие цели, общей модели, объекта и субъекта управления, коллаборационных методов воздействия на процессы (моделирования, управления, контроля и оценки качества реализации ООП ДОО). Система управленческой деятельности заведующей ДОО в научно-методическом сопровождении педагогов функционирует на основе коллаборационного подхода и научных принципов управления: целостности, отражающий неделимость элементов управления – мониторинг, моделирование, координация, контроль, оценка; наращивания сложности и качества управленческой и научно-методического сопровождения, понимаемого как наращивание иерархичности показателей качества и сложности содержания научно-методического сопровождения (средств, видов деятельности и т.п.) в обеспечении качества реализации ООП ДОО; организованности, предполагающего структурно-деятельностную упорядоченность управляемого объекта – моделирование, управление, контроль, оценка (О.В. Дыбина).

*Деятельностный подход*, ориентированный на достижение результатов управленческой деятельности, позволил выявить потенциальные возможности различных видов деятельности – управление и сопровождение, где общение, сотрудничество, взаимодействие определяется как оптимальное средство развития личности и коллектива (А.В. Петровский, И.П.Иванов, А.В.Мудрик и др.). Именно деятельность создает эффективные условия для коллективного творчества, самоуправления и возникновения открытой, гибкой, гуманной системы отношений между людьми. Доминирование

деятельностного подхода, обусловившего смещение акцентов с воспроизводящей деятельности на деятельность проективную, творческую, событийно-ролевою, профессионально-ситуативную, учебно-ситуативную, направленную достижение образовательных результатов, проецировать личностный профессиональный рост, овладевать навыками коммуникаций и работы с информацией. Ценность деятельностный подход в разработке модели управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО состоит в том, что он:

- изменяет позицию личности, которая становится активным субъектом познания и преобразования, развития и саморазвития, освоения компетенций, трудовых функций и способов управления процессом реализации ООП ДОО;

- расширяет спектр видов управленческой деятельности – от контроля к коллаборационному управлению процесса обеспечения качества реализации ООП ДОО;

- модернизирует механизмы управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО (информационно-поисковые, проблемно-обучающие, проектные, диалогово-коммуникативные, корпоративно-индивидуальная рефлексия, контрольно-оценочные).

Деятельностный подход (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев) позволяет обнаружить изменения управляемого объекта, его многообразие качественных характеристик, осуществить поиск эффективных взаимосвязей и закономерностей отношений в управляемом процессе и научно-методическом сопровождении и качеством реализации ООП ДОО. Преобразование в управлении, научно-методическом сопровождении, качестве реализации ООП ДОО можно определять как показатель качества управления ДОО. Целенаправленная управленческая деятельность руководителя по изменению количественных и качественных характеристик научно-методического сопровождения педагогов и реализации ООП ДОО позволяет выявить и эффективные условия освоения педагогами методических компетенций в обеспечении качества реализации ООП ДОО.

Поскольку речь идет о деятельности сопровождения педагогов заведующей ДОО необходимо использовать научные основы понимания психологических структуры и механизмов деятельности, раскрытые А.Н. Леонтьевым, потребность – мотив – цель – условия достижения цели (цели и условия составляют задачу, которая решается посредством действий и операций). На основе коллаборационной деятельности возникает индивидуальная творческая деятельность педагогов как показатель инноваций и творчества педагога в обеспечении качества реализации ООП ДОО. Психологические основы деятельности определяют качество управленческой деятельности руководителя ДОО, поскольку управление персоналом невозможно без понимания мотивов, ценностных ориентаций педагога, реализующие ОПП ДОО. При оценке эффективности научно-методического сопровождения педагогов как деятельности, обеспечивающей качество реализации ООП ДОО, базовыми являются понятия: деятельность, общение, отношение, развитие личности (А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, Ю.К. Плетников, С.Л. Рубинштейн). Общение – составляющая сторона образа жизни человека, не менее существенная, чем деятельность (Б.Ф. Ломов). Исходя из данной идеи, заведующему ДОО в управлении научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО, необходимо оптимизировать процесс общения, коммуникаций, диалога и других форм устной и письменной речи педагога, позволяющий освоить профессиональные компетенции, умения, навыки, трудовые функции и трудовые действия, как условия обеспечения качества реализации ООП ДОО.

Решение проблем управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО осуществлялось на основе коллаборационного подхода. Анализ работ по проблеме коллабораций позволил выявить различные ее аспекты, как специфической формы сотрудничества и совместной работы (С.-Н. Wang, С.-Н. Chang, G.C. Shen, Е.А. Антипиной, О.В. Иншакова, Ю.Е. Кошурниковой, С.Г. Якунаевой и др.). Н.В. Смородинская подчеркивает схожесть коллаборации и сетевой формы

взаимодействия, О.Г. Тихомирова отмечает связь коллаборации с проектной деятельностью. Р.Р. Angelini и L. Biggiero подчеркивают важность самоуправления в коллаборации.

Понятие «коллаборация» рассматривается, как информационно-коммуникационные технологии в совместной деятельности при обмене знаниями, компетенциями и опытом; как институциональная форма управленческой деятельности в инновационной среде, позволяющая определить подходы к снижению рисков в поведении участников коллаборации в достижении поставленной цели. Коллаборация определяется и как сотрудничество, как форма совместной деятельности в инновационной деятельности по проектированию на основе доверия субъектов друг к другу, базируясь на понимании значимости единстве целей организации; как корпоративная ответственность за распределение рисков и выигрышей организации, участников которой «объединяют результаты своего интеллектуального труда и другие ресурсы с целью создания на основе видения и усилий специалистов из разных сфер деятельности общего продукта»; как предпосылки для принятия результативных коллективных решений в условиях неопределенности, коммуникационная моделей управленческих решений.

*В психологической науке проблема коллабораций соотносится с понятием взаимодействия. В психологии выделяют пять критериев, по которым можно определить стиль взаимодействия:*

- по позиции партнеров, которые они занимают при взаимодействии, т.е. общаются на равных или же один ставит себя выше другого;
- по выдвигаемым целям они могут быть: когда учитываются цели всех участников, вырабатываются общие; либо когда доминирующий партнер выдвигает только свои цели и не учитывает мнение другой стороны;
- по ответственности: ответственность делится на всех участников взаимодействия или ее несет только доминирующий партнер;

- по отношениям, которые возникают между партнерами (доброжелательность и доверие; агрессия, обида, раздражение);

- по функционированию механизма идентификации/обособления между партнерами.

Основными научными понятиями модели определены:

- «управление научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО» как механизм обеспечения качества реализации ФГОС ДО;

- «коллаборация» как основной фактор успешности совместной деятельности субъектов образования, базовый атрибут механизма управления коллаборацией (самоуправляемость и проектный характер);

- принципы коллаборационного подхода - доверия, сотрудничества, распределенности, совместной ответственности);

Модель управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода отражает информационно-коммуникационные технологии в совместной проектной деятельности и различных формах управленческой деятельности (проектирование принципах доверия, единства целей; корпоративной ответственности в принятии решений, в разработке коммуникационной модели управленческих решений). Система управления НМС педагогов включает элементы и связи между ними, отражающие их отношения с фиксированными в них свойствами в построении модели. При проектировании модели, мы опирались на понятие «модель» (по В.В. Давыдову и А.У. Варданяну) как средство научного познания; соответствует оригиналу, является заместителем реального объекта, процесса, которые подходят для изучения исходного объекта. Модель характеризуется связями и отношениями, отражает свойства, которые являются существенными в процессе НМС педагогов (О.В. Дыбина).

**Проектирование и внедрение модели управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО на**

основе коллаборационного подхода отражает сотрудничество педагогов, основанное на материальных и социально-нравственных ценностях и установках, социальных мотивах педагогов в обеспечении качества реализации ООП ДОО, опосредованной управленческими механизмами коллабораций.

*Принципами управления научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода выступили:*

- целенаправленность - достижение конечных результатов на основе совместных коллабораций;
- системность – командная разработка совокупности форм организации и технологий НМС;
- комплексность - соответствие целей и ожидаемых результатов (стратегических, долгосрочных, краткосрочных);
- обеспеченность управленческими, психологическими, педагогическими, методическими ресурсами;
- своевременность достижения результата на основе сотрудничества и доверия педагогов;
- интеграции и дифференциации организационно-управленческих, структурно-содержательных, процессуально-технологических компонентов модели;
- обеспечения единства целей и стратегических приоритетов качества реализации ООП ДОО в процессе НМС с учетом современных вызовов;
- корпоративной ответственности в принятии решений и ответственности за их исполнение, во внесении интеллектуального вклада;
- прозрачности действий, независимости позиций и суждений в поиске новых решений существующих проблем, форм контроля и оценки качества реализации НМС и ООП ДОО.

**Модель управления научно-методическим сопровождением педагогов** в обеспечении качества реализации ООП ДОО представлена

*модулями*, структурируемыми по принципу соответствия видов управленческой деятельности заведующего ДОУ и содержания научно-методического сопровождения педагогов.

В основу проектирования НМС педагогов положены *принципы*:

- гуманизации, как постоянный учет и развитие профессиональных потребностей педагогов, стимулирование их к самообразованию, к профессиональному росту;

- вариативности – признание многообразия повышения профессиональной компетентности педагогов;

- адресности – учет индивидуальных интересов, установок, потребностей и возможностей объектов НМС;

- опережающего характера НМС, реализуемое в системе НМС содержание ориентируется не только на текущие, но и на перспективные потребности дошкольного образования; разнообразия форм НМС, что предполагает развитие различных форм повышения профессиональной компетентности педагогических кадров;

- социального партнерства - привлечение дополнительных ресурсов (кадровых, информационных, образовательных, материальных и финансовых) для повышения профессиональной компетентности педагогов.

Научно-методическое сопровождение педагогов в реализации ООП ДОО осуществляется по следующим *направлениям*.

*Информационно-аналитическая деятельность:*

- формирование системы оперативной, тематической и итоговой информации на электронных и бумажных носителях;

- удовлетворение информационных потребностей педагогических работников;

- формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, научно-методической, педагогического опыта, инновационных идей и др.);



- анализ информации по результатам деятельности школы: об уровне базового и дополнительного образования, об уровне воспитанности и воспитательной системе школы, об уровне здоровья и здорового образа жизни, о социализации выпускников, о создании условий для реализации образовательных потребностей школьников, о системе работы с педагогическими кадрами.

*Мотивационно-целевая деятельность:*

- формирование целей научно-методической работы в соответствии с целями развития ДОО;

- реализация системы материального и морально-психологического стимулирования педагогических кадров за эффективную реализацию ООП ДОО.

*Организационно-методическая деятельность:*

- организация НМС как управленческой деятельности;

- научно-методическое сопровождение конкурсной, исследовательской и экспериментальной деятельности;

- подготовка и проведение научно-практических конференций, педагогических чтений, конкурсов профессионального мастерства; фестивалей, конкурсов, предметных олимпиад, конференций и т.п.

*Мониторинговая (контрольно-оценочная) деятельность:*

- организация контроля и диагностики на уровне администрации, методического объединения, отдельных педагогов по вопросам реализации ООП ДОО;

- изучение профессиональных компетенций педагогов, творческих и коммуникативных способностей, выявление затруднений дидактического и методического характера в реализации ООП ДОО и определение путей их преодоления;

- методическое обеспечение создаваемых в ДОО системы мониторинга и оценки качества реализации ООП ДОО.

*Коррекционно-консультативная деятельность:*

- оказание помощи педагогу своевременно обнаружить педагогические проблемы, связанные с реализацией ООП ДОО;

- оказание помощи педагогу в обеспечении качества реализации ООП ДОО.

#### *Функции НМС педагогов в реализации ООП ДОО:*

- обеспечение связей с внешней средой, с государственной политикой в системе образования, с психолого-педагогической наукой, передовым педагогическим опытом;

- организация деятельности по отношению к педагогическому коллективу;

- сплочение педагогического коллектива, превращение его в коллектив единомышленников. формирование корпоративной культуры;

- выработка единого педагогического кредо, общих позиций на реализацию ООП ДОО, осознание миссии ДОО;

- системный анализ образовательного процесса и его результатов по факту реализации ООП ДОО;

- предупреждение и преодоление недостатков и затруднений в реализации ООП ДОО;

- выявление, обобщение и распространение педагогического опыта;

- приобщение коллектива к научно-исследовательской, опытно-экспериментальной, инновационной работе;

- обеспечение роста методического мастерства педагога в процессе реализации ООП ДОО.

Модель управления научно-методическим сопровождением педагогов в обеспечении качества реализации ООП ДОО включала следующие *управленческие и психолого-педагогический модули.*

#### *Управленческие модули.*

**Модуль 1. «Управление мониторингом»,** направленное на системное управление процессом мониторинга на основе коллаборационного подхода  
Цель: организации входного мониторинга для выявления исходных

показателей эффективности НМС, качества реализации ООП ДОО, уровня профессиональных компетенций (описание процесса мониторинга смотрите в параграфе 2.1.). Модуль содержит следующие компоненты.

*1 компонент. «Мониторинг - основа проектирования ООП ДОО».* Цель: изучение и формирование диагностической и оценочной компетенций у педагогов в вопросах педагогического мониторинга. Методы оценки: анкета, тест, мини-кейс, индивидуальная рефлексия (педагоги), внутренний контроль (руководитель ДОО, старший воспитатель); обучающий проблемно-поисковый семинар.

*2 компонент. «Мониторинг эффективности научно-методического сопровождения (НМС) педагогов в реализации ООП ДОО».* Цель: определить показатели эффективности НМС, форм организации коллабораций, технологий организации НМС. Методы оценивания: корпоративная рефлексия, анкета, контент-анализ документации, *текущий контроль* выполнения задач НМС по реализации ООП ДОО, *оперативный контроль* состояния динамики формирования профессиональных компетенций в процессе НМС, *систематический контроль* выполнения задач НМС педагогов.

*3 компонент. «Мониторинг качества реализации ООП ДОО».* Цель: выявить успешность профессиональной деятельности педагогов в обеспечении качества реализации ООП ДОО. Методы оценивания: итоговый мониторинг – рефлексия индивидуальная и корпоративная, внутренняя экспертиза - управленческая, внешняя - независимая экспертиза.

Модуль реализовывался 4 обучающими проблемно-поисковыми семинарами на темы «Проблемы реализации ООП ДОО», «Команда и ее успех», «НМС – путь к реализации ООП ДОО».

**Модуль 2. «Управление НМС»**, направленное на создание оптимальных условий (психолого-педагогических и управленческих) в процессе научно-методического сопровождения педагогов для обеспечения

качества реализации ООП ДОО. Модуль состоит из следующих компонентов.

*1 компонент. «Проблематизация».* Цель: развитие у педагогов научной компетенции, критического мышления в процессе коллаборационного анализа проблемных ситуаций как возможных рисков в обеспечении качества реализации ООП ДОО.

*2 компонент. «Предвидение стратегии».* Цель: развитие проектной компетенции и умений проектировать пути, средства решения педагогической проблемы обеспечения качества реализации ООП ДОО на принципах деятельностного, междисциплинарного, системного, проектного, коллаборационного подходов, умений работать в команде и вести диалог.

*3 компонент. «Портфель проектов».* Цель: формирование научной, методической, проектной компетенций путем организации командной проектной деятельности по разработке инновационных мини-проектов, обеспечивающих качество реализации ООП ДОО; создание банка управленческих и педагогических развивающих коллаборационных технологий.

*4 компонент. «Педагогические ресурсы».* Цель: формирование оценочной компетенции и аналитических умений средствами оптимизации и интенсификации управленческих, педагогических, методических, психологических, коллаборационных, материальных ресурсов в обеспечении качества реализации ООП ДОО.

Модуль реализовывался видами проектной деятельности на тему «Шаги к достижению успеха», «Этапы проекта», «Научно-методический портфель».

Научно-методический портфель педагога содержал:

- характеристики проблемы (задачи), решение которой осуществляется путем реализации ООП ДОО;
- цели и задачи ООП;
- срок реализации ООП;

- описание ожидаемых социально-образовательных итогов реализации ООП ДОО;
- перечень и описание коллаборационных форм сотрудничества - видов деятельности, средств, технологий для реализации каждой образовательной области ООП ДОО;
- - целевые значения показателей качества реализации ОПП ДОО;
- организационная схема процесса мониторинга качества реализации ООП ДОО, включая распределение полномочий и ответственности между субъектами ее реализации;
- обоснование потребностей в ресурсах, необходимых для реализации ООП ДОО;
- матрица критериев оценивания эффективности НМС педагогов и качества реализации ООП ДОО.

### **Модуль 3. «Управленческие решения на основе коллабораций».**

Цель: формирование у педагогов коммуникативной культуры, корпоративной ответственности за принятые решения. Модуль включает следующие компоненты.

*1 компонент. «Координационно-коммуникативный».* Цель: создание команды для работы над внедрением мини-проектов как механизмов управления процессом обеспечения качества реализации ООП ДОО; формирование понимания себя как члена корпоративного профессионального сообщества, ответственного за принятые решения в отборе эффективных проектов в обеспечении качества в реализации ОПП ДОО на основе согласия (консенсуса); стимулирование педагогов к организации социального сетевого партнерства в модернизации развивающей пространственно-предметной среды.

*2 компонент. «Технологии сопровождения и поддержки педагогов».* Цель: создание инновационных средства, методы НМС педагогов в реализации ООП ДОО:

- сотрудничество как технология сопровождения (по распоряжению руководителя, методическому образцу, по инициативе педагога), направленное на развитие профессиональных компетенций;
- проектная деятельность как технология реализации ООП ДОО,
- проблемно-поисковые коллаборации, направленные на оптимизацию педагогических действий,
- организация профессионально-деятельностных игр как условие формирования профессиональных умений на основе диалога и сотрудничества;
- рефлексивная технология как самоконтроль, самооценка качества реализации ООП ДОО;
- инсайт-прогнозы как моделирование индивидуального образовательного маршрута профессионального роста и самообразования, преодоления проблем собственной педагогической деятельности;
- средства помощи педагогам путем организации дискуссий, брифинга, оппонирования;
- методы исследования собственных проблем в реализации ООП ДОО,
- IT технология поиска научной информации и инновационных технологий реализации ООП ДОО;
- контент-анализ научных, методических текстов и нормативно-правовых документов;
- методы поддержки педагогов – совместное парное проектирование, взаимооценка, командная рефлексия;
- методы стимулирования педагогов – материальное, нравственное, служебное продвижение, самопрезентация в профессиональном сообществе;
- методы, побуждающие к саморегулированию на основе коллабораций равноправных членов профессионального и сетевого сообщества в процессе обеспечения качества реализации ООП ДОО;
- актуализация механизмов коллабораций:

- сотрудничество равноправных членов профессионального сообщества,
- разработка «капсульной коллекции» (качество образовательного результата (ресурса) – услуга, мини-проект, бренд ООП ДОО, программа развития ДОУ, технологии реализации ООП ДОО, пособия педагогов и т.п.);
- корпоративные прогнозы, цели, «прорывные идеи»;
- договорные отношения, сетевое партнерство, межотраслевое сотрудничество (образование, наука, бизнес, социум).

При реализации модуля организована деятельность «Научно-методической студии», цель которой состояла в обеспечении корпоративной деятельности, в создании творческого коллектива педагогов, связанных общими ценностными ориентациями и задачами. Условиями эффективной работы «Научно-методической студии» являются:

- самораскрытие педагогов, обеспечивающее формирование общения на основе взаимного интереса и взаимопонимания;
- объективное самопознание, способствующее сочетанию собственных представлений других о себе;
- взаимное познание друг друга, способствующее открытию своего опыта для других и открытие опыта других для себя;
- профессиональное самовыражение, способствующее творческой деятельности в процессе реализации ООП ДОО, не ограниченная синтезом опыта других, а опирающаяся на собственный опыт и поиск;
- профессиональное самоутверждение на основе аргументации ценности творческих идей результатами собственных достижений;
- профессиональное самоопределение, стимулирующее высокую познавательную активность, направленную на овладение педагогической теорией и практикой, педагогическими ценностями;

- профессиональная самоактуализация, способствующая осознанию собственной профессиональной позиции, уровня собственных возможностей в профессиональной деятельности на основе коллаборационного подхода.

#### **Модуль 4. «Оценивания эффективности и качества результата».**

Цель: формирование оценочных компетенций педагогов в процессе выбора адекватных средств оценивания и параметров оценивания эффективности управления научно-методическим сопровождением педагогов и качества реализации ООП ДОО; умений осуществлять количественную и качественную фиксацию и обработку данных по выявлению динамики ожидаемых результатов соответственно целям ООП ДОО и требованиям ФГОС ДО. Модуль содержит следующие компоненты.

*1 компонент. «Показатели оценивания».* Цель: развитие у педагогов адекватного понимания требований к профессиональным компетенциям и к оцениванию эффективности НМС и качества реализации ООП ДОО согласно требованиям ФГОС ДО. Методы: аутентичная оценка – педагогическое наблюдение, которое максимально структурировано (анализ ролевого поведения ребёнка, а не на результате выполнения специальных заданий; информация фиксируется посредством прямого наблюдения за поведением ребёнка; результаты наблюдения педагог получает в естественной среде (в игровых ситуациях, в ходе режимных моментов, на занятиях); рефлексивная деятельность – индивидуальная и корпоративная; контент-анализ.

*2 компонент. «Фонды оценочных средств».* Цель: формирование у педагогов диагностических компетенций, умений создавать фонд оценочных средств и навыков их использования в процессе педагогического мониторинга, диагностики и самооценки.

*Для определения эффективности управления научно-методическим сопровождением педагогов использовались методы:*

- контент-анализ нормативно-правовой базы, научных исследований, методических пособий;
- педагогическое и управленческое наблюдение,



индивидуальная и корпоративная рефлексия,

- анкетирование,

- тесты,

мини-кейсы.

*Для определения качества реализации ООП ДОО* педагоги осваивали методы педагогической диагностики (оценки индивидуального развития дошкольников, связанной с оценкой эффективности педагогических действий и лежащей в основе их дальнейшего планирования) и умения:

- устанавливать соответствия требованиям ФГОС ДОО,

- работать с международной шкалой оценивания ECERS,

- решать кейс-задания,

- вести карты наблюдений детского развития – индивидуальная динамика и перспективы развития каждого ребёнка в процессе:

- организации коммуникации со сверстниками и взрослыми (как меняются способы установления и поддержания контакта, принятия совместных решений, разрешения конфликтов, лидерства и пр.);

- организации игровой деятельности для определения особенностей социальных отношений детей (ролевых и игровых);

- наблюдения за детьми в познавательной деятельности (как идет развитие детских способностей, познавательной активности);

- организации проектной деятельности (как идет развитие детской инициативности, ответственности и автономии, как развивается умение планировать и организовывать свою деятельность);

- организации художественно-эстетической деятельности как условия проявления творческих способностей детей;

- физического развития (двигательная активность, состояние здоровья);

- наблюдения за активностью детей в спонтанной и специально организованной деятельности;

- организации анкетирования и опроса по выявлению удовлетворенности родителей реализацией ООП ДОО,

- командной рефлексии и диалога об эффективности НМС и качестве результатов реализации ООП ДОО;

- организации внешней независимой экспертизы качества реализации ООП ДОО.

*3 компонент. «Критерии эффективности управления НМС педагогов и качества реализации ООП ДОО».* Цель: формирование оценочных компетенций педагогов. (См. процесс мониторинга).

Модуль реализовывался проблемно-поисковым семинаром на тему «Качество и эффективность реализации ООП ДОО».

*Психолого-педагогический модуль.*

**Модуль 5. «Психолого-педагогическая поддержка педагогов в процессе НМС».** Цель: создание условий для социально-комфортного взаимодействия педагогов и развитие умений работать в команде; обеспечение психологической поддержки инновационной деятельности и развитие психологической готовности педагога к достижению качества в реализации ООП ДОО; развитие мотивации педагога к принятию корпоративной ответственности за качество дошкольного образования.

***Задачи:***

- Создать необходимые мотивационные условия педагогической деятельности, побуждающие членов педагогического коллектива к самообразованию на основе коллаборационного подхода;

- Формировать у педагогов соответствующие потребности к качественной и эффективной реализации ООП ДОО (мотив как стойкое внутреннее свойство личности, которое побуждает ее к осуществлению определенных действий);

- Создание творческой атмосферы в команде единомышленников, развитие корпоративной сплочённости в достижении общих целей реализации ООП ДОО в соответствии требований ФГОС ДО;

- Профилактика эмоционального выгорания педагогов.

Форма реализации - организация 11 психологических тренингов. (См. таблицу 1).

Таблица 1

**Содержание тренинговых занятий с педагогами**

№	Тема, название мероприятия	Соки	Ответственный	Цель
1	Тренинг на сплочение	сентябрь	Педагог-психолог	Сплочение группы и построение командного взаимодействия
2	Тренинг «Просто поверь в себя»	сентябрь	Педагог-психолог	Повышение самооценки, отработка навыка уверенного поведения.
3	Тренинг развития креативности и творческих способностей	февраль	Педагог-психолог	Осознание креативности в себе и её развитие
4	Тренинг на сплочение коллектива (2)	октябрь	Педагог-психолог	Достижение хороших межличностных отношений, оптимального уровня психологической совместимости коллектива
5	Тренинг «Психологическое благополучие педагога»	ноябрь	Педагог-психолог	Обучение навыкам саморегуляции, формирование положительного эмоционального состояния
6	Тренинг «Доверие»	декабрь	Педагог-психолог	Анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профессиональной деятельности.
7	Тренинг «Психологическое благополучие педагога»	январь	Педагог-психолог	Обучение навыкам саморегуляции, формирование положительного эмоционального состояния
8	Сказкотерапия «Развитие самопознания через психологическую	февраль	Педагог-психолог	Формирования умения прорабатывать сказочную ситуацию

	сказку»			для использования в реальной жизни.
9	Арт-терапевтический тренинг на самопознание	март	Педагог-психолог	Формирование осознанного отношения к процессу самопознания, мотивации к дальнейшей саморефлексии
10	Тренинг «Спасательный круг»	апрель	Педагог-психолог	Профилактика профессионального выгорания
11	Психолого-методический фестиваль	май	Зам.зав по ВМР, педагог-психолог	Обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей, желание работать в режиме инновации.

*Механизмы реализации психолого- педагогического модуля:*

- создание творческой атмосферы в ДОО, мотивацию к совместной работе;
- создание социокультурных и материальных (экономических) условий для коллегиального принятия решений и действий реализации ООП ДОО;
- инициирование поисковых механизмов реализации ОПП ДОО;
- интеграция перспективных нововведений и продуктивных проектов в реально действующие образовательные системы и перевод накопленных инноваций в режим постоянно действующих образовательных проектов.

*Трудовые функции педагога - психолога:*

- работа с эмоциональными состояниями, установками, мотивами поведения взрослых;
- оказывать помощь в понимании и установлении степени инновационных рисков при внедрении тех или иных новшеств в процесс реализации ООП ДОО;
- анализировать конкретные педагогические ситуации и представить этот анализ руководителю ДОО;
- организация экспертизы реализации ООП ДОО и эффективности НМС;

- оказание помощь педагогам в процессе проектирование инновационной деятельности ДОО;

- обеспечение психологической безопасности в процессе коллабораций, что придает управленческому решению дополнительную аргументацию;

- оценка творческих способностей педагогов:

- способность к рефлексии, которая характеризует способности педагога к самопознанию, самоопределению и осмыслению им своего духовного мира, собственных действий и состояний, роли и места в профессиональной деятельности;

способность к саморазвитию как творческое отношения индивида к самому себе, создание им самого себя в процессе активного влияния на внешний и внутренний мир;

- способность к самоактуализации как фактор непрерывного стремления человека к более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей;

- способность к профессиональному самосовершенствованию, которое осуществляется в двух взаимосвязанных формах: *самовоспитание* — целеустремленная деятельность человека относительно систематического формирования и развития в себе позитивных и устранение негативных качеств личности, в соответствии с осознанными потребностями соответственно социальным требованиям в личностной стратегии; *самообразование* — обновление и усовершенствование имеющихся у специалиста знаний, умений и навыков, с целью достижения желаемого уровня профессиональной компетентности.

Педагог-психолог в рамках НМС обеспечивает:

1. Сопровождение реализации ООП ДОО:

- приобретение психологических знаний и овладение адекватными приемами деятельности;

- формирование психологических установок педагогов (в их числе – установка на личностное совершенствование педагога, на работу над собой);

- формирование оценочно-рефлексивной позиции педагога, развитие его профессиональной рефлексии и др.

2. Сопровождение педагогов (мониторинг как форма контроля качества).

3. Психологическая диагностика (объективная оценка личностного роста, удовлетворенности и эмоционального состояния, психологического климата в коллективе, рефлексивный самоанализ деятельности педагогов).

4. Внесение предложений по корректировке реализации ООП ДОО на основе анализа.

5. Сопровождении педагога в НМС заключаются в следующем:

- обеспечить возможности для реализации творческого потенциала педагогов;

- поддержка педагога-профессионала в стремлении к непрерывному профессиональному росту;

- оказывать помощь педагогу в выстраивании успешной профессиональной карьеры.

В процессе научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода обеспечиваются *гарантии прав* педагогов:

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;

- требовать от администрации ДОО создания условий, необходимых для выполнения должностных обязанностей, повышения квалификации;

- повышать квалификацию, профессиональное мастерство;

- участвовать в научно - экспериментальной работе;

- распространять свой педагогический опыт, получивший научное обоснование;

- помогать коллегам осознать и изменять свой способ поведения в процессе коллабораций;

- выслушивать взгляды мнения и советы членов коллектива, но принимать решения самостоятельно;

- на конфиденциальность информации.

*Ответственность педагогов:*

- выполнять корпоративно принятые решения;
- не выносить за пределы ДОО освоенных в процессе НМС инновационных технологий обеспечения качества реализации ООП ДОО;
- ответственность за каждого члена команды;
- за качество освоения профессиональных компетенций в процессе НМС;
- толерантность-терпимость ко всем участникам команды.

*Ресурсы, необходимые для реализации НМС педагогов ДОО:*

- кадровые (ответственные за подготовку и организацию НМС, за качественное и эффективное проведение НМС, активное участие педагогов ДОО в вебинарах и обучающих семинарах);

• методические (учебные и методические материалы, необходимые для реализации НМС):

- научные (ссылки на интернет – ресурсы <http://www.resobr.ru/materials/26/>

<http://sdp.ucoz.ru/http://www.psy-files.ru/>, киберленинка, элайбрери);

- технические (компьютерное оборудование, программное обеспечение и доступом в Интернет, мультимедийные средства, ЭОР, информационно-коммуникационные технологии).

*Основными характеристиками эффективности НМС педагогов в реализации ООП ДОО являются:*

- коллаборационный подход к управлению НМС педагогов;
- высокая профессиональная компетентность педагогов;
- психологическая поддержка педагогов;
- педагогическая самостоятельность и умения работать в команде;
- методическая оснащенность ООП ДОО.

*Рис. 2. Модель управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода*