

Е.И. Кротова, Р.М. Чумичева, В.И. Сеницкая

**Реализации инновационного образовательного проекта
«Моделирование, управление, контроль и оценка качества научно-
методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОУ»
(коллаборационный подход)**

Учебно-методическое пособие

Ростов-на-Дону
2019

УДК 377.031
ББК 74.24
Р31

Под общей редакцией д.п.н., профессора Р.М.Чумичевой

Авторский коллектив: сотрудники МБДОУ №84-заведующий Кротова Е.И., педагог-психолог Сеницкая В.И.

- Р31 Кротова, Е.И.
Р31 Реализации инновационного образовательного проекта «Моделирование, управление, контроль и оценка качества научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОУ» (коллективный подход) : учебно-методическое пособие / Е.И. Кротова, Р.М. Чумичева, В.И. Сеницкая. – Ростов-на-Дону, 2019. – 84 с.

В учебно-методическом пособии представлен инновационный проект на тему «Реализации инновационного образовательного проекта «Моделирование, управление, контроль и оценка качества научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОУ» (коллективный подход) МБДОУ № 84 - областная инновационная площадка (Приказ Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 31.01.2017 г. № 49 «Об областных и пилотных площадках»); результаты его опытно – экспериментальной апробации с 2017-2019 гг. В книге раскрыты научные подходы к коллективному подходу как механизму управления персоналом в образовательной организации, к управлению качеством научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО, описана инновационная модель управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллективного подхода приведена динамика становления профессиональных компетенций педагогов в вопросах эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО.

Мы благодарим весь педагогический коллектив МБДОУ № 84 за активное и творческое участие в разработке инновационного проекта, его корректировке в процессе опытно-экспериментальной апробации и обобщении, внедрении полученных опытно-экспериментальным путем результатов. Коллектив МБДОУ № 84 высказывает особую благодарность руководству Академии психологии и педагогики Южного федерального университета - директору В.А. Кирику за поддержку инноваций в области дошкольного образования; заведующей кафедрой дошкольного образования АПП ЮФУ д.п.н., профессору И.Э. Куликовской за научное консультирование; научному руководителю проекта д.п.н., профессору кафедры дошкольного образования АПП ЮФУ Р.М. Чумичевой за творческое вдохновение и научное сопровождение.

УДК 377.031
ББК 74.24

© Е.И. Кротова, Р.М. Чумичева, В.И. Сеницкая, 2019

Содержание

Введение	С. 4
Глава 1. Научные подходы к управлению персоналом дошкольной образовательной организации	С. 9
1.1. Коллаборационный подход как механизм управления персоналом в образовательной организации	С. 9
1.2. Управление качеством научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО	С. 16
Выводы по первой главе	С. 20
Глава 2. Опытнo-экспериментальная апробация модели управления качеством научно-методического сопровождения реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода	С. 22
2.1. Практика управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО	С. 22
2.2. Модель управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода	С. 49
2.3. Результаты апробации модели управления качеством научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода	С. 69
Выводы по второй главе	С. 75
Заключение	С. 76
Список литературы	С. 77
Приложение	С. 81

ВВЕДЕНИЕ

Управление качеством дошкольного образования является приоритетной целью деятельности руководителя, показателем профессиональной культуры руководителя и определяет приоритетность и конкурентность дошкольной образовательной организации. Актуальность обозначенной проблемы проекта на современном этапе развития практики управления образовательными процессами и педагогической науки определяется значимостью управления в обеспечении качества реализации образовательной программы дошкольной образовательной организации (ООП ДОО). Проблема управления качеством дошкольного образования является междисциплинарной, изучается педагогикой, психологией, социологией, что позволяет найти новые возможности в развитии системы управления качеством (В.Ю. Зигерт, Ф.А. Кузин, М. Мескон, З.С. Смелкова, В.М. Шепель и др.). В проекте изучались личностные и профессиональные характеристики руководителя, его стили управления и влияние на социально-психологический климат коллектива, что определяет качество деятельности дошкольной образовательной организации, его конкурентоспособность. Интерес исследователей к данной проблеме обострился в связи с активизацией инновационной деятельности дошкольной образовательной организации, которая обеспечивается качеством воспитания и обучения дошкольников, побуждает руководителя осваивать новые компетенции, создавать профессиональную команду, деятельность которой направлена на достижение результатов согласно требованиям ФГОС ДО.

В настоящее время использование современных механизмов управления (мониторинга, проектное управление, управление персоналом, контроль и оценка качества реализации ООП ДОО) дошкольной образовательной организацией, с одной стороны, обусловлено требованиями реализации федеральных национальных проектов, а с другой стороны, вызывает затруднения у руководителей ДОО по причине отсутствия научно-методических рекомендаций по внедрению инновационных моделей методического сопровождения педагогов по реализации ООП ДОО. О.В. Дыбина отмечает, что главным приоритетом деятельности дошкольных образовательных организаций в настоящее время является управленческая компетентность руководителя.

Это обусловлено тем, что в современных условиях качество управления, профессиональный рост руководителя – одна из важнейших характеристик конкурентоспособности образовательной организации. Опираясь на определение ученых, понятие «управление» определяется как целенаправленная деятельность, выработка и реализация управленческих решений при взаимодействии субъектов образовательного процесса, их

согласованности с целью достижения оптимального результата (В.С.Лазарев, А.М. Моисеев, М.М. Поташник, Л.И. Фалюшина, Т.И. Шамова и др.). Управленческая деятельность руководителя ДОО рассматривается, как особый вид целенаправленной деятельности, предназначение которой состоит в выполнении сервисной ее направленности по отношению к управляемой системе. Цель ДОО заключена в обеспечении возможностей выживания и развития образовательной системы (успешная адаптация ДОО к постоянно меняющимся внешним воздействиям; стимулирование педагогов к выполнению всех основных функций и отношений внутри ДОО; переход от рецептурной педагогики к концептуальной педагогике).

Актуальность данного проекта обусловлена тем, что в науке и практике отсутствует целостное, системное изучение и описание процессов моделирования, управления, контроля и оценки качества научно-методического сопровождения педагогов, обеспечивающих, как совокупность управленческих действий, эффективность реализации ООП ДОО. Однако сегодня наука и практика развиваются на междисциплинарной основе, что обуславливает новый вектор образовательной организации в системе управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО.

Анализ проблемы управления показал, что на современном этапе актуализирован коллаборационный подход и установлено, что это специфическая форма сотрудничества (С.-Н. Wang, С.-Н. Chang, G.C. Shen, Е.А. Антипиной, О.В. Иншакова, Ю.Е. Кошурниковой, С.Г. Якунаевой и др.). сетевая форма взаимодействия (Н.В. Смородинская, О.Г. Тихомирова и др.). Коллаборационный подход нацелен на удовлетворение запросов родителей; на сотрудничество и на вовлечение сотрудников в достижение этих цели, базируется на понимание значимости единстве целей организации; на ответственность за распределение рисков, на делегирование полномочий в вопросах реализации качества ООП, и т.п. Коллаборационный подход является новой системой управления персоналом, которые выступают человеческим ресурсом и социальной ценностью ДОО. Педагог выступает как личность со своими ценностями, мотивами, отношениями, потребностями и субъект в управлении; а с также как ресурс ДОО, компонент в управлении.

Выявлены **противоречия** данного проекта:

- между современными требованиями к управленческой деятельности руководителя ДОО в контексте коллаборационного подхода и управленческой компетентностью руководителя дошкольной образовательной организации;

- между разработанностью научной проблемы методического сопровождения и реальной практикой научно-методического

сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО;

- между необходимостью реализации управленческой деятельности на основе коллаборационного подхода и практикой научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО.

Цель проекта: научно обосновать, разработать и апробировать модель управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода.

Задачи проекта:

1. Определить степень разработанности проблемы управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода;

2. Изучить практику управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО;

3. Разработка, научное обоснование и апробация модели управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода;

4. Определить условия эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО.

Опытно-экспериментальная работа проводилась на базе:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 84, г. Ростова-на Дону, Академия психологии и педагогики ЮФУ кафедра дошкольного образования.

Этапы опытно-экспериментальной работы проводились с сентября 2017 по май 2019 года и осуществлялись в три этапа.

Первый этап опытно-экспериментальной работы (2017 – 2018 гг.) - аналитический: изучение и анализ научной литературы, сбор эмпирических данных по теме проекта; анализ современного состояния проблемы; конкретизация темы, конструирование программы опытно-экспериментальной работы.

Второй этап опытно-экспериментальной работы (2018-2019 гг.) - апробационный: реализации модели управления научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО.

Третий этап опытно-экспериментальной работы (2019 г.) – обобщающий, связанный с анализом результатов опытно-экспериментальной работы, их систематизацией, формулировкой выводов.

Научная новизна опытно-экспериментальной работы :

- научное обоснование и разработка модели управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДООУ как коллаборационной системы сотрудничества в проектировании,

прогнозировании и совместной ответственности за результаты деятельности ДОУ;

- научное обоснование и адаптация коллаборационного подхода в управлении научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОУ;

- раскрыты особенности коллаборационного подхода в управление научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО;

- научно обоснован механизм управления научно-методическим сопровождением педагогов (мониторинг, проектное управление, процессуальный, контрольно-оценочный);

- сформулированы критерии и показатели профессиональных компетенций педагогов и качество реализации ООП ДОО;

- описаны формы коллаборации - цель коллаборации, формы деятельности, типы взаимодействий, степень свободы и ответственности участников, наличие поддержки и др.,

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

- уточнение понятие «коллаборация» с учетом ее институциональных характеристик в современных условиях развития образования, как основного фактора успешности совместной деятельности субъектов образования, базовых атрибутов механизма управления коллаборацией (самоуправляемость и проектный характер),

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

- разработана и обоснована теоретическая модель управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО;

- разработаны формы коллаборационного управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО (проект, обмен идей, сотрудничество равноправных членов сообщества, разработка «капсульной коллекции» - образовательного результата (ресурса) – услуга, бренд, пособие и т.п., корпоративные прогнозы, цели, «прорывные идеи», договорные отношения, межотраслевое сотрудничество (образование, наука, бизнес, социум);

- разработаны фонды оценочных средств по определению эффективности научно-методического сопровождения педагогов и качества реализации ООП ДОО (контент-анализ, педагогическое и управленческое наблюдение, рефлексия, анкетирование, тестирование) в соответствии с матрицей критериев оценки качества реализации ООП ДОО;

- разработано содержание управленческой деятельности по научно-методическому сопровождению педагогов в реализации ООП ДОО на основе распоряжений, по заданным моделям, по инициативе педагогов в

рамках требований ФГОС ДО к условиям реализации ООП ДОУ (организационных, педагогических, психологических, аналитических, проектных, рефлексивных, внутреннего и внешнего контроля);

- разработан механизм трансляции модели управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода (сотрудничество в реальном и виртуальном дистанционно режиме: интернет-коллаборация, обучающий семинар, управленческий форум).

Глава 1. Научные подходы к управлению персоналом дошкольной образовательной организации

1.1. Коллаборационный подход как механизм управления персоналом в образовательной организации

Решение проблем управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО в нашем проекте осуществлялось на основе коллаборационного подхода. Анализ работ по проблеме коллабораций позволил выявить различные ее аспекты, как специфической формы сотрудничества и совместной работы, нашедшие отражение в исследованиях 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, а О.Г. Тихомирова отмечает связь коллаборации с проектной деятельностью. Р.Р. Angelini и L. Biggiero подчеркивают важность самоуправления в коллаборации, а риски коллаборации рассматриваются в трудах А. Дюкова. Изучению особенностей коллаборации в науке и образовании посвящены работы R. Belderbos, M. Carree, B. Lokshin, Sastre J. Fernandez, М.М Бабкина, И.Д. Полынцева, Н.Ю. Самсонова, Д.П. Фролова, и др.; в области моды - М.А. Самофеевой, Л.С. Щукиной и др.; а в сфере туризма - С.К. Волкова, И. А. Морозовой и др. Как отмечают ученые, коллаборационный подход нацелен на удовлетворение запросов родителей; на сотрудничество небольшими группами; на создание организационных структур с иерархией и назначение лидеров групп ответственными; нацеленность внимания на цели ДОО и вовлечение сотрудников в достижение этих цели. 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. Коллаборационный подход позволяет в процессе управления делегировать полномочия, модернизация системы управления персоналом,

формирование ответственность и компетенций в вопросах реализации качества ООП, право самостоятельно принимать. Коллаборационный подход создает условия для развития ответственности, инициативы и самостоятельности педагогов, корпоративных коммуникаций, а также развития активности, конкуренции внутри ДОО, которая представлена как инновация.

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.

Коллаборационный подход – это новая система управления персоналом, которые выступают человеческим ресурсом и социальной ценностью ДОО. Это позволяет понять, что, с одной стороны, педагог выступает как личность со своими ценностями, мотивами, отношениями, потребностями и субъект в управлении; а с другой - как ресурс ДОО, компонент в управлении.

Коллаборативный подход снимает ряд ограничений: обеспечивает наличие необходимой информации, создает условия свободного обмена мнениями, улучшает качество и своевременность информации и реализации ООП ДОО. Коллаборативный подход позволяет создать команду и направить на достижение результата. При эффективном использовании коллаборационного подхода усиливается возможность привлечь педагогов в активный процесс реализации ООП ДОО. Г.К Бектасова отмечает, что коллаборационный подход создает среду доверия субъектов управления, сосредотачивает информационный потенциал, актуализирует систему общения педагогов в обсуждении проблемных вопросов и дискуссии о причинно-следственных связях, опрееляющих эффект образовательного процесса. Коллаборационный создает возможности для социально-эмоционального общения в команде педагогов, защищать и представлять свои идеи, обмениваться мнениями, принимать активное участие в оценивании результатов принятых решений

и достигнутых результатов. Создание команды педагогов на основе коллаборационного позволяет объединить субъектов управления, обеспечить сотрудничество на основе принципов уважения, признания способностей, личного вклада. Работа в команде обеспечивает развитие коммуникативных компетенций, понятий, умений, навыков, на которые затрачиваются меньше времени. Н.В. Павельева отмечает, что коллаборационный подход развивает взаимопонимание между членами команды в процессе выбора рациональных и оптимальных решений (информационных и образовательных технологий), обеспечивает сотрудничество в условиях коммуникаций. Коллаборационный подход относится к технологиям обучения педагогов, инновационным проектам, процессам, программам, обучению и исследованию. Коллаборации это означает общий, объединенный, совместный, основаны на активном взаимодействии педагогов и содержит, как утверждает автор «три К»: Коммуникации (пересылают информацию и/или запрашивают); Кооперация (используют совместное рабочее пространство для выполнения функций, требующих взаимодействия); Координирование (специалисты вовлекаются в процессы, подчиняются заранее заданным правилам). Субъекты управления получают знания через активный совместный поиск информации, обсуждение и понимание смыслов. Коллаборативный подход позволяет включать такие форматы деятельности, как групповые проекты, совместные разработки и т.п. Н.В. Павельева с тае пишет, что коллаборативный подход получил новую трактовку в контексте электронного обучения (computer-supported collaborative learning), в частности использование сервисов веб 2.0 (вики, блогов, социальных сетей, совместных приложений, виртуальных классов, сообществ практики (Communities of Practice — CoP) и т. п.) в целях обучения. Данные статьи позволяют убедиться в рассмотрении коллаборационного подхода как эффективного метода в управлении персоналом.

О.Г. Тихомирова, исследуя проблему корпоративная коллаборация, отмечает что процесс сотрудничества, кооперации, совместной деятельности (взаимодействия), основанное на обмене информации и самообучения, способствующий достижению синергетического эффекта в заданном результате. Коллаборационный подход определяет взаимодействие различных типов: активное – деятельностное, социальное (социальное развитие и планирование), информационное (объединение информационных потоков, знаний, инновационного потенциала). Автор пишет, что для обеспечения эффективности коллаборационного подхода необходимо созданию стратегической заинтересованности субъектов, эффективное распределение ресурсов между ними, разделяемость и внутреннее согласие по ключевым вопросам деятельности (технология,

конструкция, материалы и т.п.), информационная и социальная открытость и наличие эффективных информационных связей между элементами. В результате коллаборации реализуется коллективное принятие решений как коллективное самосознание.

Аспекты коллаборации как формы сотрудничества нашли отражение в работах 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 отмечает схожесть коллаборации сетевой формы взаимодействия, О.Г. Тихомирова отмечает связь коллаборации с проектной деятельностью. Р.Р. Angelini и L. Biggiero подчеркивают важность самоуправления в коллаборации. Особенности коллаборации отражены в работах R. Belderbos, M. Carree, B. Lokshin, Sastre J. Fernandez, М.М. Бабкина, И.Д. Полынцева, Н.Ю. Самсонова, Д.П. Фролова, и др.

Н.В. Василенко коллаборация как форма совместной деятельности; новая форма кооперации, децентрализованная модель организации бизнеса; умение создавать совместные проекты на основе доверия, на единстве целей; форма организации сообществ. «Целью сотрудничества участников коллаборации является создание нового интеллектуального продукта. Главное преимущество коллаборации перед другими формами совместной работы, начиная с кооперации заканчивая не творкингом, состоит в формировании особой креативной среды для нового поколения наемных сотрудников либо фрилансеров. Новые институциональные нормы и правила создают предпосылки для генерирования потока инноваций на прорывных направлениях развития науки и технологии обладающими межпредметными компетенциями специалистами» - пишет Н.В. Василенко. (Институциональные особенности коллаборации в организационных структурах инновационной экономики // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. – 2016. – № 4(246). –С. 23).

Коллаборация, как определяет автор, создает предпосылки для принятия результативных коллективных решений в условиях неопределенности, что повышает гибкость коллаборации; способствует сотрудничеству в креативной группе, поиску баланса и компромиссов, представляет особую компетентность современного профессионала. Результатом коллаборации в осуществлении проекта являются конкретные объекты коллективного владения, приносящие коммерческий эффект.

Как показали исследования, для выделения видов коллаборации являются: — цель - выработка и (или) реализация «прорывной» инновационной идеи, проектирование и (или) применение альтернативного инновационного способа разрешения имеющихся проблем; сфера хозяйственной деятельности, типы взаимодействующих сторон, степень институционализации участников коллаборации.

Ю.Ш. Коробкина, А.М. Омельченко, Томсон и Перри рассматривают коллаборации с точки зрения организационного и процессного подходов. Организационный подход предполагает анализ деятельности субъектов, а также изучение структуры системы. В соответствии с процессным подходом деятельность коллаборации рассматривается как набор процессов. Авторы определяют коллаборацию как высшую, интерактивную форму кооперации.

О.В. Иншаков вводит характеристики коллабораций:

как процесс совместной трудовой, производственной или хозяйственной деятельности двух и более хозяйственных субъектов (индивидуальных или групповых) для достижения общих целей, на принципах согласия и доверия происходит взаимовыгодный обмен знаниями, обучение участников для повышения их компетенций, производство инновационных продуктов со значительным интеллектуальным компонентом для продвижения на рынок и достижения значимых кумулятивных эффектов;

как кооперация в контексте экономики знаний и конкретизируется по субъектам и объектам, уровням и масштабам, сферам и отраслям, секторам и сегментам глобальной экономической системы (GES);

как конвергенция интересов наиболее передовых субъектов глобальной экономической системы, стремящихся к модернизации или трансформации товаров/решений посредством создания следующих продуктов следующих поколений или перехода к принципиально новым продуктам;

как использование общей системы или инфраструктуры для коммуникации.

Ю.Ш. Коробкина, А.М. Омельченко определяет научную коллаборацию как коллективное организационное сетевое хозяйственное объединение двух и более автономных субъектов, которыми могут быть как государства, так и частные организации и отдельные ученые, для взаимодействия и достижения общей цели – реализации основного и вспомогательных проектов. Цель достигается посредством налаживания эффективного взаимодействия за счет выработки непрерывно согласуемых совместных правил, использования общих систем и инфраструктуры для коммуникаций.

Для нашего проекта представляет интерес понятие и педагогическое взаимодействие, которое обладает различными характеристиками. Взаимодействие, отмечают ученые, это процесс, в котором участвуют два и более человека, общаются и влияют друг на друга, изменяют субъекта и его поведение. Ряд исследователей подчеркивали, что взаимодействие это процесс, который происходит между субъектами в определенное время (Н.А. Умов, «Теория взаимодействий на расстояниях конечных и её

приложение к выводу электростатических и электродинамических законов» 1872); другие изучали взаимодействие как общение, где происходит некая взаимосвязь между субъектами, в ходе которой они обмениваются мыслями, чувствами, духовными ценностями (Л.П. Боева, М.С. Каган и др.). [Мир общения: Проблема межсубъектных отношений. М., 1988, С. 38,40]. Такие психологи, как Н.Н. Обозов, Б.Д. Парыгин, В.В. Бойко и др. утверждали, что взаимодействие это взаимоинформированность, взаимопонимание, взаимоотношения, взаимопознание, взаимовлияние, взаимные действия, т.е. влияние сторон друг на друга своими личностными качествами при котором происходит обмен установками, привычками, переживаниями, чертами характера, ценностями. Педагог-исследователь Л.Б. Байбородова выделила основные параметры взаимодействия: общение, обмен информацией, знаками, организация совместных действий. Она подчеркивала, что конечной целью взаимодействия выступает результат, т.е. изменение поведения и деятельности людей. Е.В. Коротаева понимала под взаимодействием - систему взаимообусловленных контактов в единстве социальных, психологических и педагогических связей. Проблемой педагогического взаимодействия занимался В.И. Загвязинский, который рассматривает его как сложный процесс, и обозначил множество компонентов, из которых оно состоит: дидактических, воспитательных и социально-педагогических взаимодействий, обусловленных и опосредованных учебно-воспитательной деятельностью, целями обучения и воспитания.

Проблеме общения посвящены труды А.А. Бодалева, Л.П. Боевой, В.А. Кан-Калика, В.Н. Куницыной, В.А. Лабунской, А.А. Леонтьева, А.В. Мудрика, И.И. Рыдановой, А.В. Петровского, И.В. Страхова и др. Большинство исследователей (Г.М. Андреева, В.И. Гинецинский, Н.В. Кузьмина и др.) отмечают, что общение - это взаимодействие субъектов образовательном процессе. Вопросы формы эффективного взаимодействия и конфликтного общения исследовались учеными (А.А. Бодалев, Е.Д. Бреус, В.А. Лабунская, Ю.А. Менджеринская, Е.В. Цуканова и др.), которые отмечали необходимость организации положительного и эмоционально насыщенного взаимодействия как основы совместной деятельности.

В исследованиях Ш.А. Амонашвили, С.Н. Лысенковой, В.Ф. Шаталова и др. рассматривалось сотрудничество, как одну из стратегий взаимодействия, обеспечивающее эффективное влияние на образовательный процесс, на взаимоотношения педагога и обучающихся. Ю.К. Бабанским взаимодействием определял как «взаимная активность, сотрудничество педагогов и воспитуемых в процессе их общения в школе, наиболее полно отражается термином «педагогическое взаимодействие» . И.Б. Котова, Е.Н. Шиянов рассматривали взаимодействие как «прямое или

косвенное воздействие субъектов этого процесса друг на друга, порождающее их взаимную связь».

На основании работ исследователей по проблеме взаимодействия мы видим, что именно сотрудничество лежит в основе педагогического взаимодействия, т.к. оно является началом социальной жизни человечества. В образовательном процессе, как показал анализ взаимодействия, выявлены виды взаимодействия: индивидуальные, коллективные, интегральные, позволяющие выработать совместные цели и решения, обеспечить взаимовлияние в интеллектуальной и эмоциональной деятельности, координацию субъектов. В работе О.А. Иванова, Н.А. представлены основные характеристики социально-педагогического взаимодействия: направления, виды, стили, формы (кооперации, совместная деятельность, индивидуальная, групповая), уровни и функции; виды взаимодействия: планомерное, результативное, продуктивное, добровольное (родительское собрание, совместная деятельность, субботники и др.), долговременное (сотрудничество с социальными партнерами), кратковременное (консультирование, беседа и др.), непосредственное. Наиболее эффективным в социально-педагогическом взаимодействии, отмечают авторы, является конструктивный, т.е. продуктивный, дружеский стиль взаимодействия - сотрудничество. Данные положения легли в основу разработки коллаборационного подхода в научно-методическом сопровождении педагогов: сотрудничество, посредничество, партнерство, согласованность.

В основе взаимодействия лежат ценности и нормы, которые принимаются и вырабатываются участниками взаимодействия, определяют их поведение и характер процесса взаимодействия (кооперативный или конкурентный), который представляют как некий продукт взаимодействия. Во взаимодействии особую ценность приобретает кооперация - сотрудничество (по Томасу), что обуславливает достижение общей цели. В процессе взаимодействия могут возникать конфликты (М. Дойча), которые могут привести к рассогласованию взаимодействия.

Томас и Килман выделяют 5 основных стилей сотрудничества и коммуникаций:

1. Приспособление (уступчивость)
2. Уклонение
3. Конкуренция (противоборство)
4. Сотрудничество
5. Компромисс

Уклонение (избегание) характеризуется уходом человека, избеганием споров и конфликтов, не высказывает своего мнения, не желает сотрудничать для выработки решения и уклоняется от ответственности.

Соперничество (конкуренция, противоборство характерно авторитарным стилем общения, действует для достижения поставленных целей, используя методы принуждения и давления на родителей, пользуясь их зависимостью и доказывая свою правоту. Это наиболее конфликтный стиль взаимодействия.

Приспособление (уступчивость) - это сглаживание отношений, сохраняя доброжелательность, но жертвует своими интересами, не способствует установлению доверительных отношений.

Компромисс - взаимодействие для принятия более лучшего решения.

Сотрудничество - это проявление активности в поисках решения, удовлетворяющего всех участников взаимодействия, предполагает положительную работу и участие всех сторон, и требует значительного количества времени для открытого обсуждения и принятия решения, учитывающего интересы всех участников. Эффективным стилем взаимодействия является сотрудничество, где стороны добровольно сотрудничают друг с другом: оппоненты превращаются в партнеров; проявляют открытость, доверительные отношения; приобретают выгоды и результаты. Интеграция теоретических положений о взаимодействии и коллаборации позволила определить основы проектирования модели управления научно-методического сопровождения педагогов для обеспечения качества реализации ООП ДО.

1.2. Управление качеством научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДО

Научная основа проекта представлена: теорией управления образованием, обеспечивающей эффективность деятельности субъектов образования и развития образовательного учреждения (М.М.Поташник, Н.Н.Селезнева, В.С.Лазарев, П.И.Третьяков, С.Шишова и др.); научными основами модернизации образовательного процесса (Ю.К.Белая, Л.В.Поздняк, Л.И.Фалюшина, Р.М.Чумичева и др.); теоретическими основами менеджмента качества образования, определившими требования к управлению образовательным учреждением (А.Г. Бермус, Н.Н. Селезнева, А.И. Субетто, П.И. Третьяков и др.); компетентностным подходом, раскрывающим механизмы формирования профессиональных компетенций и системы управления качеством образования (А.Г. Бермус, Т.Е. Исаева, В.В. Краевский, А.В. Хуторской др.); психолого-педагогическими работами, раскрывающими сущность процессов моделирования, проектирования и управления развитием педагогических систем (А.А. Вербицкий, Б.С. Гершунский, В.И. Горюва, Н.В. Кузьмина, А.П. Тряпицына и др.).

В XXI века политика качества образования становится ядром образовательной политики государства. Анализ работ позволил определиться в данном понятии как основном в системе мониторинга научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОУ, обуславливающего качество дошкольного образования. К.Ю.Белая, анализируя качество как понятие в педагогической науке в контексте различных методологических и теоретических подходов. Применительно к системе дошкольного образования: качество дошкольного образования – это такая организация педагогического процесса в дошкольном образовательном учреждении, при которой уровень воспитанности и развития каждого ребенка увеличивается в соответствии с учетом его личностных, возрастных и физических особенностей в процессе воспитания и обучения. К.Ю. Белая определила зависимость качества работы дошкольного образовательного учреждения от качества работы педагога, от сложившихся в педагогическом коллективе отношений, от условий, созданных руководителем для творческого поиска новых методов и форм работы с детьми, от объективной оценки результатов деятельности каждого сотрудника. Н.А.Виноградова наравне с управлением качеством процесса и результата предлагает ввести в систему анализа качества современного дошкольного образования- качество условий. О.А. Сафонова определяет качество дошкольного образования, как способность удовлетворять потребности личности и общества в полноценном развитии ребенка, сохранении и укреплении его здоровья. Л.И. Фалюшина определяет качество как комплексное понятие, характеризующее все стороны деятельности. Е.В.Шмилина качество образования рассматривает как обобщенную меру эффективности образовательной системы дошкольного учреждения, проявляющуюся в ее способности предоставлять комплекс услуг, отвечающих ожиданиям и запросам их потребителей, требованиям законодательных нормативных документов. Критерием качества, по мнению автора, выступает - соответствие ожиданиям и требованиям потребителя, а именно родителей и детей, которые посещают дошкольное образовательное учреждение, способность обеспечивать удовлетворение всего комплекса потребностей всех субъектов образовательного процесса; совокупность характеристик деятельности ДОУ, относящихся к его способности удовлетворять потребности государства, общества, личности и создавать условия для полноценного проживания ребенком периода дошкольного детства. Данные положения определили разработку матрицы критерии оценки качеств научно-методического сопровождения, фондов оценочных средств.

Научно-методическая деятельность занимает особое место в системе управления ДОО, так как способствует активизации ресурсов педагога, повышению его профессиональной компетентности, обеспечивая тем

самым повышение качества образования. Проблема отбора инновационного содержания научно-методического сопровождения связана с качеством реализации требований ФГОС ДО. Г.В. Яковлева выделяет отличительные особенности методической работы, которые необходимо учитывать при организации научно-методического сопровождения педагогов: обеспечение работы ДОО в режиме развития; отбор содержания методической работы, обеспечивающего личностное развитие ребёнка дошкольного возраста, его самораскрытие; обеспечение информирования педагогов об инновационных фактах и явлениях и организация их экспертизы; обеспечение дополнительных образовательных услуг в плане развёртывания содержания дошкольного образования по направлениям инновационной деятельности; сопровождение непрерывности инновационной поисковой, исследовательской деятельности педагогов; осуществление индивидуального и дифференцированного подходов к каждому педагогу в зависимости от его профессиональной компетентности; оснащение педагогов новыми инновационными способами профессиональной деятельности.

В решении задач управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода и метода проектного управления (ПУ) позволяет обеспечить качество реализации ООП ДО по причине научности, управляемости, совместного решения задач. По мнению С.М. Маркова, Е.П. Седых, проектное управление это:

- ведущий механизм в проектировании инновационных образовательных систем,
 - социально-педагогический феномен,
 - мощный интегрирующий фактор науки, образования и производства,
 - объект изучения в многоуровневом непрерывном образовании,
 - научно обоснованную форму достижения результатов, характеризующаяся комплексностью, системностью, междисциплинарностью, интегративностью (А.П. Беляева),
 - новый тип мыслительной деятельности, ориентированный на разработку программ, проектов, будущих состояний объектов и систем на основе тенденций и факторов их развития, возможности исполнения перспективных целей, проведения глубокого анализа состояний объективной действительности
 - фактор развития образовательных систем.
 - универсальный научный процесс, реализующий постановку и осуществление инновационных целей и формирования опережающего мышления, системных проектировочных действий, проектировочной культуры, которые являются определяющими в профессиональном образовании,

- по-новому определяет содержание образования на принципе опережающего отражения и развития системы научных знаний,
- гностическое обоснование, определяющее будущее состояние проектируемых образовательных объектов и систем,
- вид профессиональной деятельности педагога,
- условие, способ построения образовательных систем,
- синтетическая категория научно-педагогического знания, обеспечивающего создание проектов будущего состояния образовательных систем и объектов, характеризующуюся междисциплинарностью, комплексностью, системностью, интегративностью, прогностичностью.
- направлено на трансформацию общенаучных положений, теорий социально-экономических тенденций развития как базиса преобразований в профессиональном обучении;
- фактор модернизации образования в соответствии с духовно-нравственными и социально-экономическими запросами современной жизни;
- средство создания полинаучных инноваций в интеграции содержания образования и учебно-воспитательного процесса;
- механизм предвидения стратегии развития системы образования, обеспечения качества образования;
- оптимизация и интенсификация педагогической системы.

Выводы по первой главе

В основе коллаборационного подхода лежат положения о взаимодействии, как конструктивном, продуктивном, определяющем сотрудничество. Взаимодействие характеризуется направлением, видами, стилями, формами, уровнями и функциями, видами взаимодействия.

Проблема коллабораций изучалась как форма сотрудничества и совместной работы, как сетевая форма взаимодействия, проектная деятельность, самоуправление и др. в нашем понятии «коллаборация» рассматривается, как информационно-коммуникационная технология.

По итогам проведенного анализа теоретических и практических материалов, раскрывающих существующие подходы к системе управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО, определены принципы разработки модели научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО; критерии и методы диагностики профессиональных компетенций педагогов. Коллаборационный подход нацелен на удовлетворение запросов родителей; на сотрудничество небольшими группами; на создание организационных структур с иерархией и назначение лидеров групп ответственными; нацеленность внимания на цели ДОО и вовлечение сотрудников в достижение этих цели.

Анализ проекта позволил прийти к выводу о том, что современный подход к управлению персоналом предполагает наличие анализ качества работы педагога и контроль; проектирование потребности педагогов в освоении новых компетенций, составление должностных инструкций; разработка программ повышения квалификации и профессиональной подготовки педагогов в вопросах реализации качества ООП ДОО; внутренняя аттестация педагогов относительно вопросов, ставшие предметом сопровождения, и мотивация педагогов к обеспечению качества реализации ООП ДОО (премии, льготы, заработная плата, продвижение по карьерной лестнице).

Анализ исследований показал, что коллаборация представляет специфическую форму сотрудничества и сетевого взаимодействия, нацелена на удовлетворение запросов родителей, организацию совместной деятельности в инновационной деятельности, обеспечивает корпоративную ответственность, объединяет результаты труда и ресурсы с целью создания общего продукта и принятия результативных коллективных решений. Коллаборационный подход позволяет в процессе управления делегировать полномочия, модернизировать систему управления персоналом, создает условия для развития ответственности, инициативы и самостоятельности педагогов.

Коллаборационный подход выступает новой системой управления персоналом, снимает ряд ограничений: обеспечивает наличие необходимой информации, создает условия свободного обмена мнениями, улучшает качество и своевременность информации и реализации ООП ДОО, создать команду и направить на достижение результата. Коллаборационный подход создает среду доверия субъектов управления, сосредотачивает информационный потенциал, актуализирует систему общения педагогов в обсуждении проблемных вопросов. Создание команды педагогов на основе коллаборационного подхода позволяет объединить субъектов управления, обеспечить сотрудничество на основе принципов уважения, признания способностей, личного вклада. Коллаборационный подход относится к технологиям обучения педагогов созданию инновационных проектов, программ и т.п.

Глава 2. Опытнo-экспериментальная апробация модели управления качеством научно-методического сопровождения реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода

2.1. Практика управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО

ФГОС ДО определяет параметры качества дошкольного образования, которое выступает комплексной характеристикой соответствия реализации ООП ДОУ требованиям нормативных правовых документов и удовлетворенности потребителей образовательных услуг (Л.А. Парамонова). Результаты оценки качества дошкольного образования используются в процессе управления ДОУ на всех этапах управленческого цикла и функций управления: мотивационно-целевой; информационно-аналитической; плано-прогностической; организационно-исполнительской; контрольно-диагностической; регулятивно-коррекционной. «Качество само по себе не может быть конечным результатом, – пишут В.Г. Матвейкин, А.П. Денисов, Е.Э. Захаржевская. - Оно средство, с помощью которого выявляется соответствие продукта стандарту. То есть качество – понятие динамическое и относительное и имеет два аспекта: соответствие стандартам или спецификации и соответствие требованиям потребителя».

Педагогический мониторинг понимается как процедура сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе, ориентирована на информационное обеспечение управления, на определение состояния объекта в любой момент времени и может обеспечить прогноз его развития, средства, использование которого позволит в значительной мере решать проблему информационного обеспечения управленческих решений, некоторых проблем стандартизации, в значительной мере содействовать сохранению единого образовательного пространства» (А.Н. Майоров); инструмент решения задач в деятельности ДОУ и разрешения проблем в процессе реализации ООП ДОУ (Р.М. Чумичева); основа для планирования управленческой деятельности и оценки результатов, содержания и условий дошкольного образования; систематичность сбора информации и точность конечного результата; условия реализации ООП ДОУ (Ю.А. Белая); относительно самостоятельная составляющая управленческого цикла (С.Е. Шишов); гарантия качества дошкольного образования (Т.А. Никитина); системообразующий компонент, целенаправленной научно-исследовательской и технологической работы по созданию информационных технологий, способствующих повышению уровня психолого-педагогического взаимодействия между субъектами

образовательного процесса, качества образовательного процесса и его результатов (Б.К. Жумагалиева).

Мониторинг качества организации образовательной деятельности дошкольного образовательного учреждения, Т.А. Никитина понимает, как система действий и составляющих (включающая цели, задачи, субъекты, параметры, критерии и показатели), направленная на использование результатов мониторинга для повышения эффективности образовательного процесса в ДООУ, обеспечения качественного развития ребенка в дошкольном возрасте. Цель мониторинга качества организации образовательной деятельности Т.А. Никитина определяет, как обеспечение эффективного информативного отражения состояния качества образования в дошкольном образовательном учреждении, аналитическое обобщение и использование полученных результатов. Автор определяет 4 параметра мониторинга:

- параметр, характеризующий соответствие деятельности дошкольного образовательного учреждения требованиям действующих нормативных правовых документов;

- параметр, характеризующий соответствие условий обеспечения воспитательно-образовательного процесса требованиям действующих нормативных правовых документов;

- параметр, характеризующий степень удовлетворенности родителей качеством деятельности дошкольного образовательного учреждения;

- параметр, характеризующий соответствие результатов развития воспитанников требованиям действующих нормативных правовых документов.

Процедура оценки – организованная система мониторинга представлена Т.А. Никитиной как:

- наблюдение за собственной деятельностью (по разработке и реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования, условий ее реализации и результатов ее освоения) с целью выявления ее соответствия нормативным требованиям, прогнозирования ее развития;

- система организации, сбора, хранения, обработки и распространения информации о реализации ООП ДО, ее соответствии нормативным требованиям.

Методами, определяющими качество дошкольного образования или соответствия дошкольного образования требованиям нормативных правовых документов, являются: анализ (данных, документации и др.), наблюдение; сбор, формализация, группировка, обработка данных и др. Механизмами измерения параметров, характеризующих качество дошкольного образования, Т.А. Никитина определяет шкалирование по

степени их соответствия требованиям нормативных документов и фактическому наличию с использованием балльной шкалы:

- соответствие (наличие) – 2 балла;
- частичное соответствие – 1 балл;
- несоответствие (или отсутствие) – 0 баллов.

По отношению к измерению третьего параметра используется следующая балльная шкала:

- полностью удовлетворен – 2 балла;
- удовлетворен не в полной мере – 1 балл;
- не удовлетворен – 0 баллов.

Измеряются и суммируются баллы по всем показателям. Суммарный (итоговый) балл по данному параметру (на основе суммы баллов оценки показателей) фиксируется.

В.Г. Матвейкин, А.П. Денисов, Е.Э. Захаржевская отмечают, что основной функцией мониторинга является информационное обеспечение управленческого процесса, сбор, хранение, структурирование, анализ и представление психолого-педагогической информации, отслеживание результатов инновационной деятельности, выявление и оценивание проведенных (проводимых) педагогических действий, обеспечение обратной связи (полнота, релевантность, адекватность, объективность, точность, своевременность, доступность, непрерывность и структурированность) об эффективности (степени соответствия результатов целям) педагогической системы. При организации мониторинга, пишут В.Г. Матвейкин, А.П. Денисов, Е.Э. Захаржевская, следует учитывать обстоятельства:

- связь мониторинга с выявлением и регулированием воздействий факторов внешней среды и внутренних факторов самой педагогической системы;
- связь мониторинга с другими функциями управления, при этом каждая функция управления выступает как аспект мониторинга (цели, информация, прогнозы, решения, организация и исполнение педагогической деятельности, коммуникация и коррекция). («Педагогический мониторинг – очередное веяние или объективная необходимость? В.Г. Матвейкин, А.П. Денисов» С.9, 702-703).

Основные задачи, решаемые на аналитическом этапе проекта:

1. Изучить особенности организации научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО (мониторинг, управление, контроль, оценка).
2. Выявить уровень профессиональных компетенций педагогов в вопросах эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО.

3. Определить критерии, показатели и уровни эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО.

В сентябре 2018 года в аналитическом этапе проекта приняло участие 13 педагогов МБДОУ №№ 84 г Ростова-на-Дону.

Решение *первой задачи* - изучение особенностей организации научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО (мониторинг, управление, контроль, оценка) осуществлялось *методами анкетирования, методом контент-анализа нормативной документации* заведующей и старшего воспитателя по научно-методическому сопровождению педагогов в реализации ООП ДОО.

Анкета для педагогов включала вопросы:

1. Удовлетворяет вас качество научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО?

ДА и НЕТ (подчеркнуть нужное)

2. Научно-методическое сопровождение педагогов в реализации ООП ДОО рассматривается как механизм системное управление педагогическими кадрами?

ДА и НЕТ (подчеркнуть нужное)

3. Научно-методическое сопровождение педагогов в реализации ООП ДОО содержит мониторинг, управление, контроль и оценку?

ДА и НЕТ (подчеркнуть нужное)

4. Вам понятны критерии качества научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО?

ДА и НЕТ (подчеркнуть нужное)

5. В научно-методическом сопровождении педагогов руководитель ориентируется на критерии качества реализации ООП ДОО?

ДА и НЕТ (подчеркнуть нужное)

6. Вы понимаете понятие «коллаборация»?

ДА и НЕТ (подчеркнуть нужное)

7. Используете ли коллаборационный подход в научно-методическом сопровождении педагогов в реализации ООП ДОО?

ДА и НЕТ (подчеркнуть нужное)

8. Научно-методическое сопровождение педагогов обеспечивает качество реализации ООП ДОО?

ДА и НЕТ (подчеркнуть нужное)

9. В научно-методическом сопровождении у вас активная позиция?

ДА и НЕТ (подчеркнуть нужное)

10. Что вы могли бы предложить для обеспечения качества научно-методическом сопровождении педагогов в реализации ООП ДОО ?

(напишите).

Метод контент - анализа представлен в таблице 1.

Педагогом предлагались для анализа и обобщения нормативные документы, определяющие требования к организации научно-методического сопровождения (НМС) педагогов ДОУ и к реализации ФГОС ДО, ООП ДОО.

Таблица 1.

**Контент-анализ текстов документов
(по НМС, ФГОС ДО, ООП ДОО)**

№ пп	Единицы анализа текста	Результаты анализа текста
1.	Направленность на НМС	
2.	Актуальность темы и изученность проблемы в процессе НМС	
3.	Содержание и суть проблемы, причины ее возникновения при реализации ООП ДОО	
4.	Субъекты рассматриваемых проблем как субъекты коллабораций или слушатели (педагоги, родители, партнеры)	
5.	Обоснованность цели, задач НМС	
6.	Смысловые части содержания НМС и их соответствие поставленной цели и задачи	
7.	Представленные тенденции и факты в содержании НМС	
8.	Факторы и явления, обусловившие появление НМС (коллоборационный подход)	
9.	Пути и варианты решения проблемы и их эффективность	
10	Значимость и ценность НМС, вызовы времени	
11.	Ключевые понятия НМС (характеристики)	
12.	Единицы НМС – мониторинг, управление, контроль, оценка (частота появления признаков – интенсивность).	
13.	Количество положительных оценок, суждений, аргументов (по анкете).	
14.	Количество отрицательных оценок, суждений, аргументов (по анкете).	
15.	Проявленные управленческие особенности автора программы НМС	
16.	Как будет использоваться НМС после его восприятия (оценка различных эффектов воздействия, применения, использования).	

Таблица 2.

Шкала оценивания качества анализа нормативной документации педагогами ДОО

Критерий	Требования к качеству создания текста	Максимальное количество баллов
Анализ и оценка	<ul style="list-style-type: none"> - умеет использовать приемы анализа, сравнения и обобщения, устанавливает взаимосвязи педагогических понятий и явлений; - объясняет и высказывает суждения, мнения; - формулирует обоснованные, четкие и сбалансированные выводы и заключение; - использует широкий диапазон источников для анализа; - обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм; - обосновывает механизм управления НМС. 	5 баллов
Знание, понимание, обоснованность	<ul style="list-style-type: none"> - определяет, понимает и сравнивает педагогические понятия, категории, факты. явления; - четко и полно приводит соответствующие примеры, факты, выводы; - использует понятия соответственно теме НМС; - самостоятельность суждений, аргументов, выводов. 	4 балла
Построение суждений и оценок	<ul style="list-style-type: none"> - ясность и четкость изложения; - логика в структурировании доказательств; - убедительная аргументация; - личная оценка различных точек зрения; - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру текста. 	3 балла

Оформление	<ul style="list-style-type: none"> - отвечает основным требованиям; - соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка; - оформление с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации; - соответствие формальным требованиям. 	1 балл
-------------------	---	---------------

Общий балл - 13

Вторая задача мониторинга связана с выявлением уровня *профессиональных компетенций педагогов* в вопросах эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО. В ходе опытно-экспериментальной работе определили основные профессиональные компетенции педагогов и уровни их проявления, которые были определены в работах А.А. Майер, Л.Г. Богославец

(мотивационный, теоретический, результативный и технологический); шкала уровней - оптимальный (высокий), допустимый, критический и недопустимый уровни. А.А. Майер, Л.Г. Богославец, В.Д. Шадриков выделили 6 базовых компетенций педагога и 3 показателя для каждой компетенции:

- 1) компетентность в области личностных качеств;
- 2) компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности;
- 3) компетентность в области мотивирования обучающихся;
- 4) компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности;
- 5) компетентность в области разработки программы, методических, дидактических материалов и принятия педагогических решений;
- 6) компетентность в области организации педагогической деятельности. Н.А. Чечева предлагает следующую классификацию компетенций: методологическую, методическую, технологическую, оценочную, диагностическую, проектировочную, рефлексивную.

В исследовании Р.М. Ахмадуллиной и Н.Р. Валиахметовой разработана система оценки уровня сформированности профессиональных компетенций, включающая критерии: когнитивный, деятельностно-технологический, коммуникативный, рефлексивный, личностный. Относительно профессиональных компетенций в вопросах эффективности научно-методического сопровождения педагогов и качества реализации ООП

ДОО были определены следующие компетенции, представленные в таблице 3. Под критерием понимается признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо, мерило суждения, оценки; под «показателем» - наиболее существенные признаки, изменения в которых приводят к системным изменениям (переход из количества в качество) (Л.П. Ильенко, Е. Нагрелли). К критериям предъявляются следующие требования: объективность; устойчивость и постоянство; повторяемость; готовность устанавливать меру соответствия изучаемого предмета его эталону. Критерии и уровни профессиональных компетенций педагогов в вопросах эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО представлены в таблице 3.

Таблица 3

Критерии и уровни профессиональных компетенций педагогов в вопросах эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО.

Критерии/уровни	Научная	Методическая	Диагностическая	Проектная	Оценочная
Высокий	Знает и понимает научные парадигмы, Умеет принимать в профессиональной деятельности и при реализации ООП ДОО	Знает и использует новые методики реализации ООП ДОО, может создавать инновационные технологии,	Знает методы диагностики, Адекватно использует в работе, Понимает значение диагностики для обеспечения качества реализации ООП ДОО Владеет методами оценки	Владеет проективной деятельностью, Умеет спроектировать и получить инновационный продукт, Владеет навыком проектировать условия обеспечения качества реализации ООП ДОО	Владеет методами оценки качества реализации ООП ДО, Умеет осуществлять рефлексию, Умеет адекватно оценивать полученные результаты при реализации ООП ДОО
Средний	Знает и понимает парадигмы	Знает и использует новые методики реализации ООП ДОО Владеет	Знает методы диагностики, адекватно использует в работе	Владеет проективной деятельностью, владеет навыком проектировать	Владеет методами оценки качества реализации ООП ДО, Умеет

		методами оценки слабо		условия обеспечения качества реализации ООП ДОО	осуществлять рефлексию
Достаточный	Имеет не точные представления о научных подходах	Использует известные методики Не владеет методами оценки	Знает методы диагностики	Владеет проектировочной деятельностью слабо	Умеет осуществлять рефлексию своей профессиональной деятельности

Обозначенные компетенции изучались методами, представленными в таблице 4.

Таблица 4.
Основные методы и инструменты диагностики профессиональных компетенций педагогов (по Л.Е. Курнешовой, Д.В. Дыдзинской).

Метод диагностики	Описание	Инструменты диагностики
Экспертная оценка	<ul style="list-style-type: none"> - Позволяет оценивать объекты со слабо формализуемыми параметрами, к которым относятся компетенции. - При оценке эксперт аккумулирует свои профессиональные знания и опыт, - В качестве экспертов для оценки профессиональных компетенций педагогов приглашаются специалисты ДОО, общественных организаций, работодателей, федеральных и региональных органов исполнительной власти. - Снизить субъективизм при экспертной оценке можно за счет: <ul style="list-style-type: none"> •привлечения наиболее опытных экспертов; •формализации процедуры оценивания (регламенты, шаблоны, системы оценки, экспертные листы); •автоматизация процесса 	Мини-кейс. Включенное наблюдение.

	оценивания; <ul style="list-style-type: none"> • привлечение к оценке одновременно несколько экспертов и учет результирующей оценки. - При использовании метода экспертной оценки необходимо выбрать методику работы экспертов и формирования результирующей оценки (например, метод Дельфи, голосование и т. д.) 	
Тестирование	- Наиболее объективный метод оценивания. - При использовании метода тестирования необходимо руководствоваться общепринятыми в тестологии правилами	Тест
Самооценка -	- Использование метода самооценки повышает субъектность позиции педагога, его мотивацию участвовать в формировании траекторий повышения квалификации. - Данный метод используется в совокупности с другими методами диагностики. - Перед проведением самооценки необходимо провести инструкцию с педагогами о целях, формате самооценки. - Необходимо разработать методику интерпретации результатов самооценки	Рефлексия

**Мини-кейс для оценки умений работы в проектной команде
(Романенко Л.Г.)**

Упражнение как одно из заданий блока «Управленческий слалом».

Условия проведения / Правила корректного выполнения

Упражнение подходит для оценки управленческих навыков руководителей любых функциональных подразделений и иерархического уровня. Если оцениваемый руководитель не имеет реальных навыков управления персоналом в проекте, в этом случае мы будем оценивать его проектный потенциал и навыки оперативного менеджмента.

Оцениваемые компетенции

- Формирование проектной команды
- Управление командой проекта

- Лидерство
- Мотивация подчиненных
- Делегирование и распределение обязанностей
- Готовность брать на себя ответственность
- Наличие ограничений

Описание

Участнику оценочного мероприятия зачитывается текст задания. Участник отвечает без подготовки (как и на другие задания «управленческого слалома»). Члены оценочной комиссии получают на руки распечатанный текст.

Мини-кейс на формирование проектной команды

Вы – руководитель ДОО.

Вашей ДОО поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших подчиненных. Первый кандидат на участие в проекте – опытный сотрудник, с высоким уровнем самомотивации, не раз выполнявший подобные задачи. Второй – сотрудник, хорошо зарекомендовавший себя в работе, но который не имеет подобного опыта. Третий – сотрудник на испытательном сроке, с отличным релевантным образованием, который стремится закрепиться в компании и зарекомендовать себя. У Вас нет возможности самому участвовать в проекте, Вы можете только осуществить промежуточный и итоговый контроль.

Кому Вы поручите проект? Почему?

Интерпретация полученных результатов

Несмотря на то, что я поставила компетенцию «Наличие ограничений» в соответствующем подразделе последней, эта компетенция является для меня основополагающей. Это первое, что я проверяла с помощью данного упражнения.

Если оцениваемый руководитель выбирает одного из трех кандидатов, наверняка обоснование выбора будет убедительным и логичным, особенно если в компании есть формализованные либо неформализованные принципы включения сотрудников в состав проектных команд. Но есть ли в задании хоть слово о количестве отбираемых в проект участников?

Оцениваемый руководитель может отобрать для участия в проекте не одного, а двух или всех трех кандидатов, тем более что каждый обладает уникальными компетенциями. Данное решение может свидетельствовать о наличии у нашего руководителя следующих дополнительных компетенций:

- отсутствие ограничений при принятии решений
- гибкость мышления
- нацеленность на успешное выполнение проекта
- эффективное использование человеческих ресурсов проекта

В любом случае, любые компетенции / качества / навыки должны быть проверены в нескольких оценочных заданиях.

Анкета

Цель: выявить профессиональные компетенции педагогов дошкольного образования по вопросам реализации ФГОС ДО. Категория участников эксперимента: воспитатели, методисты, старшие воспитатели дошкольных образовательных организаций

Вопросов: 19

Максимальный балл: 20

Автор:

Вопрос № 1

Нормативно-правовая компетентность

На основании требований какого документа разработан ФГОС дошкольного образования?

- Конституции РФ
- Закона «Об образовании в Российской Федерации»
- Приказа Министерства образования и науки РФ

Очков: 1

Вопрос № 2

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (ФГОС ДО) включает в себя требования к:

- Структуре Программы и ее объему; условиям реализации Программы;
- Структуре Программы и ее объему; условиям реализации Программы;
- Психолого-педагогическим условиям

Очков: 1

Вопрос № 3

Идеология Стандарта дошкольного образования - это

- Идеология достоинства
- Идеология знаний, умений, навыков
- Идеология возрастной нормы

Очков: 1

Вопрос № 4

Ключевой принцип ФГОС дошкольного образования:

- Принцип приобщения к познанию через различные виды деятельности, сообразные психолого-возрастным особенностям развития игры

- Принцип комплексно-тематического планирования
- Принцип достижения планируемых результатов

Очков: 1

Вопрос № 5

Дошкольная образовательная организация осуществляет образовательную деятельность в соответствии с:

- примерной образовательной Программой
- созданной образовательной Программой

Очков: 1

Вопрос № 6

Педагогическая компетентность
Качество дошкольного образования – это:

- ...систематическое изучение деятельности продуктов педагогического процесса в специально организованной среде при взаимодействии с социальным окружением дошкольного учреждения.
- ... новые приемы и методы работы, формы деятельности, прогрессивные новшества, дающие высокий результат и соответствующие современным требованиям.
- ...такая организация педагогического процесса в ДООУ, при которой уровень воспитанности и развития каждого ребенка возрастает в соответствии с учетом его личностных, возрастных и физических особенностей в процессе воспитания и обучения.

Очков: 1

Вопрос № 7

Какая из задач характерна для личностно-ориентированного образования:

- Развитие познавательных способностей
- Становление субъектности
- Формирование системы знаний об окружающем

Очков: 1

Вопрос № 8

С внедрением в образовательный процесс современных технологий педагог осваивает функцию:

- Консультанта и советчика
- Аналитика и режиссера

- «Незнайки» и организатора
- Все ответы верны

Очков: 1

Вопрос № 9

Развивающая предметно-пространственная среда должна быть:

- содержательно-насыщенной
- привлекательной
- трансформируемой
- полифункциональной
- достаточной
- вариативной
- доступной
- безопасной

Очков: 1

Вопрос № 10

Методическая компетентность

Образовательный процесс в дошкольной группе это:

- Специально организованная деятельность по вопросам образования ребенка
- Реализация необходимого планирования
- Объект целенаправленного взаимодействия педагога и детей посредством организованных процессов
- Все ответы верны

Очков: 1

Вопрос № 11

Вставьте недостающее слово в структуре логики деятельности

Цели - задачи - условия - способы - - коррекция

Очков: 1

Вопрос № 12

Распределите понятия технологии исследовательской деятельности по порядку

- анализ, планирование, организация, контроль, регулирование

- планирование, анализ, организация, регулирование, контроль
- организация, анализ, контроль, планирование, регулирование

Очков: 1

Вопрос № 13

Психологическая компетентность

Учет возрастных, индивидуальных и личностных особенностей детей –это умение

- видеть в ребенке личность
- учитывать сензитивные периоды развития детей
- выявлять зону актуального и ближайшего развития
- Все ответы верны

Очков: 1

Вопрос № 14

Вставьте недостающее словосочетание в цепочке последовательных действий педагога по осуществлению деятельности

Цели и задачи - деятельности - педагогический анализ - меры воздействия

Очков: 1

Вопрос № 15

Что дает ребенку старшего дошкольного возраста участие в проектно-исследовательской деятельности?

- Возможность получить диплом и подарки
- Возможность совместной познавательной-поисковой деятельности дошкольников, педагогов и родителей.
- Почувствовать себя лидером
- Беспроигрышное состязание с самим собой

Очков: 2

Вопрос № 16

Педагогический мониторинг- это

Оценка индивидуального развития ребенка

- Инструмент педагога для выявления уровня актуального развития
- Основа для создания необходимых условий
- Все ответы верны

Очков: 1

Вопрос № 17

Педагогическая диагностика в соответствии с ФГОС ДО проводится:

- для оценки освоения детьми образовательного содержания и сформированности компетенций;
- для индивидуализации образования и оптимизации работы с группой.
- для оценки развития личности ребенка;

Очков: 1

Вопрос № 18

Наличие компетентности можно визуально определить по фактам:

- Проявления инициативы
- Самостоятельности
- Осознанности действий
- Все ответы верны

Очков: 1

Вопрос № 19

Сопровождается ли реализация ООП ДОО?

- «Да»
- «Нет»

Очков: 1

Решение *первой задачи* - изучение особенностей организации научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО (мониторинг, управление, контроль, оценка) осуществлялось *методами анкетирования, методом контент-анализа нормативной документации* заведующей и старшего воспитателя по научно-методическому сопровождению педагогов в реализации ООП ДОО.

Анализ данных анкеты показал следующие данные. Количественные данные представлены в таблице.

Таблица 5

Результаты анкетирования (аналитический этап в %)

Вопрос	Да	Нет
Удовлетворяет вас качество научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО	45	50
Научно-методическое сопровождение педагогов в реализации ООП ДОО рассматривается как механизм системное управление педагогическими кадрами?	60	40
Научно-методическое сопровождение педагогов в реализации ООП ДОО содержит мониторинг, управление, контроль и оценку?	45	55
Вам понятны критерии качества научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО?	25	75
В научно-методическом сопровождении педагогов руководитель ориентируется на критерии качества реализации ООП ДОО?	50	50
Вы понимаете понятие «коллаборация»?	20	80
Используете ли коллаборационный подход в научно-методическом сопровождении педагогов в реализации ООП ДОО?	20	80
Научно-методическое сопровождение педагогов обеспечивает качество реализации ООП ДОО?	35	65
В научно-методическом сопровождении у вас активная позиция?	25	75
Что вы могли бы предложить для обеспечения качества научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО ?		

Качественный анализ позволил установить, что педагогом неизвестен коллаборационный подход и его эффективность в научно-методическом сопровождении. Несмотря на это, педагоги хотели бы улучшить качество научно-методического сопровождения и реализации ООП ДОО. Педагоги имени недостаточно точные представления о процессе мониторинга качества реализации ООП. Научно-методическое сопровождение не определялась как деятельность, в которой педагог смог бы проявить активную позицию. На вопрос «Что вы могли бы предложить для обеспечения качества научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО?» ответили следующее: активно участвовать в подготовке данного вида деятельности; чтобы использовались активные методы коммуникаций, диалога, дискуссий; научно-методическое сопровождение должно научить педагогов обеспечивать качество и

эффективность реализации ФГОС ДО и т.п. Данные подтверждают необходимость модернизации научно-методического сопровождения педагогов в ДОО как механизм повышения их профессиональных компетенций.

Используя *метод контент – анализа*, получили качественные данные о состоянии организации научно-методического сопровождения (НМС – годовой план, календарно-тематический план, протоколы педагогических советов) педагогов в ДОО к реализации ФГОС ДО, ООП ДОО.

Таблица

***Результаты контент-анализ текстов документов
(по НМС на реализацию ФГОС ДО, ООП ДОО)***

№ пп	Единицы анализа текста	Результаты анализа текста
1.	Направленность на реализацию	Отмечается косвенная направленность тематики
2.	Актуальность темы и изученность проблемы в процессе НМС	Обозначенные темы не актуальны ни в научном, ни в практическом аспекте
3.	Содержание и суть проблемы, причины ее возникновения при реализации ООП ДОО	В годовом отчете отмечено, что не все целевые ориентиры ФГОС ДО проявлены в развитии детей, но причины не указаны
4.	Субъекты рассматриваемых проблем как субъекты коллобораций или слушатели (педагоги, родители, партнеры)	Активные позиции в докладах принимаются руководителем, но не педагогами
5.	Обоснованность цели, задач НМС	Не прослежена иерархия и соподчиненность целей и задач в планах
6.	Смысловые части содержания НМС и их соответствие поставленной цели и задачи	Обозначенные цели и задачи годового плана не соответствуют календарно тематическому циклу образования педагогов внутри ДОО в календарно-тематическом плане старшего воспитателя

7.	Представленные тенденции и факты в содержании НМС	Научные дискурсы в содержании докладов и тем слабо выражены
8.	Факторы и явления, обусловившие появление НМС (коллоборационный подход)	Коллоборационный подход не используется как диалог субъектов в НМС
9.	Пути и варианты решения проблемы и их эффективность	Проблемное поле деятельности ДОО не представлено как результат дискуссий
10	Значимость и ценность НМС, вызовы времени	Не установлено
11.	Ключевые понятия НМС (характеристики)	Не выявлены
12.	Единицы НМС – мониторинг, управление, контроль, оценка (частота появления признаков – интенсивность).	Процедуры отмечены в планах и отчетах, но они слабо связаны и не позволяют оценить качество и эффективность НМС
13.	Количество положительных оценок, суждений, аргументов (по анкете).	35%
14.	Количество отрицательных оценок, суждений, аргументов (по анкете).	65%
15.	Проявленные управленческие особенности автора программы НМС	Актуализированы проекты и инновации
16.	Как будет использоваться НМС после его восприятия (оценка различных эффектов воздействия, применения, использования).	Изменять процессы детской деятельности, смогу улучшить качество реализации ОП

Таблица 2.

Шкала оценивания качества анализа нормативной документации педагогами ДОО

Критерий	Требования к качеству создания текста	Максимальное количество баллов
Анализ и оценка	<ul style="list-style-type: none"> - умеет использовать приемы анализа, сравнения и обобщения, устанавливает взаимосвязи педагогических понятий и явлений; - объясняет и высказывает суждения, мнения; - формулирует обоснованные, четкие и сбалансированные выводы и заключение; - использует широкий диапазон источников для анализа; - обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм; - обосновывает механизм управления НМС. 	2 балла (высший 5 баллов)
Знание, понимание, обоснованность	<ul style="list-style-type: none"> - определяет, понимает и сравнивает педагогические понятия, категории, факты. явления; - четко и полно приводит соответствующие примеры, факты, выводы; - использует понятия соответственно теме НМС; - самостоятельность суждений, аргументов, выводов. 	2 балла (высший 4 балла)
Построение суждений и оценок	<ul style="list-style-type: none"> - ясность и четкость изложения; - логика в структурировании доказательств; - убедительная аргументация; - личная оценка различных точек зрения; - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру текста. 	1 балл (высший 3 балла)
Оформление	- отвечает основным требованиям;	1 балл

	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка; - оформление с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации; - соответствие формальным требованиям. 	
--	---	--

**Общий балл – 6
(высший 13 баллов)**

По итогам оценивания документации ДОО, отражающей содержательный контекст НМС, установлен, что лишь 50% требований соблюдается и это дает возможность убедиться в необходимости модернизации деятельности по НМС педагогов.

Используя методы включенного наблюдения и рефлексии, уточнили представления педагогов о критериях, показателях и уровнях эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО. (см. таблицу)

Таблица 5.

***Критерии, показатели и уровни эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО
(аналитический этап в %)***

Критерии/ уровни	Научные подходы в управлении	Мотивация на работу в команде	Умения работать в команде	Соответствие ФГОС ДО
Достаточный	10	15	35	40
Допустимый	80	25	55	50
Критический	10	60	10	10

Количественные данные показывают, что достаточный уровень критериев и показателей эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО не превышает 50%, что требует пристального внимания руководителей ДОО к организации и проведению НМС на научной основе и с использованием инновационных технологий. Относительно критического уровня, то вызывает тревогу

критерий «мотивация на работу в команде». В основном превалирует допустимый уровень показателей эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО.

Качественный анализ показателей критерием эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО позволил установить следующее. Критерий «**Научные подходы в управлении**» не являются приоритетными, командные цели отсутствуют и коллектив не ориентирован на их достижение. Определен допустимый уровень ориентированности на командные ценности, но умения педагогов ориентироваться на командные цели в собственной деятельности слабо выражены.

Критерий «**Мотивация на работу в команде**» не ярко проявлена на достаточном и допустимом уровнях. Данный критерий скорее критический, потому что педагоги не мотивированы на взаимодействие, на достижение общих целей, приоритеты – это личный успех, что приводит к снижению качества реализации ООП ДО.

По критерию «**Умения работать в команде**» установлено, что при наличии низкой мотивации, у педагогов **достаточно высокий уровень сложившихся** доброжелательных, доверительных отношений. Они умеют работать в проектной деятельности, достигать поставленные цели. Фактически отсутствует уважительное отношение к коллеге в совместной деятельности. Это говорит о кадровых возможностях в модернизации НМС.

Критерий «**Соответствие ФГОС ДО**» проявлен на допустимом и достаточном уровнях, что является показателем удовлетворительной деятельности в управлении НМС, но не критическом. Это можно также рассматривать как сильный ресурс ДОО в модернизации процесса управления кадрами.

- *Решение второй задачи* мониторинга - выявление уровня *профессиональных компетенций педагогов* в вопросах эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО позволило установить качественные и количественные показатели критериев и их уровни. *Метод мини-кейса* (по Романенко Л.Г.) позволил оценить умения педагогов работать в проектной команде. Лидерские качества, организаторские умения проявили несколько человек, большинство участников не хотели брать на себя ответственность. При этом у руководителей ДОО есть готовность распределить обязанности, нацелить педагогов на успешное выполнение проекта, эффективно использовать кадровый ресурс. Это говорит о гибкости руководителя ДОО и старшего воспитателя в решении управленческих задач и тоже можно рассматривать как возможность успешной реализации инновационных проектов в решении задач НМС.

Анализ данных анкеты показал следующее. Из всех участников эксперимента максимальные баллы набрали 45% педагогов, что подтверждает готовность коллектива к обеспечению качества реализации ООП ДОО. Однако низкие баллы (0 баллов) отмечены в следующих вопросах: идеология Стандарта дошкольного образования, хотя структуру и принципы ФГОС ДО верно определили педагоги; качество дошкольного образования, что подтверждает полученные данные по результатам анализ документации ДОО; современные технологии (исследовательские, проектные и др.) и функции педагог, которые обеспечивают качество ООП ДОО. Педагоги сомневались в организации сопровождения реализации ООП ДОО. Это может подтверждать отсутствие точных представлений о понятии «сопровождение» и научной компетенции педагогов.

Следует отметить высокий уровень компетенций педагогов в таких вопросах как:

Закон «Об образовании в Российской Федерации»,
Требование ФГОС ДО,
Личностно-ориентированное образование,
Развивающая предметно-пространственная среда,
Педагогическая диагностика и др.

Дифференцируя и систематизируя эмпирические данные установили, что профессиональные компетенции педагогов в вопросах эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО относительно критериев и показателей проявлены неоднозначно.

Научная компетентность педагогов (знает и понимает научные парадигмы, умеет принимать в профессиональной деятельности при реализации ООП ДОО) выражена наиболее слабо – большинство участников затруднялись перечислить ведущие парадигмы образования и не смогли научно обосновать выбор технологии обучения дошкольников.

Методическая компетентность (знает и использует новые методики реализации ООП ДОО, может создавать инновационные технологии), несмотря на педагогический опыт педагогов, проявлен не на достаточно высоком уровне, поскольку затруднялись назвать инновационные технологии и в деятельности использовали в основном традиционные технологии организации НОД.

Диагностическая компетентность (знает методы диагностики, адекватно использует в работе, понимает значение диагностики для обеспечения качества реализации ООП ДОО, владеет методами оценки) отражена на среднем уровне, педагоги затруднялись перечислить много диагностических методик, но понимали их значение, применяли на практике.

Проектная компетентность (владеет проектной деятельностью, умеет спроектировать ее логику и получить инновационный продукт)

проявлена на уровне тематических циклов, полученного результата – материализованного продукта в художественно-эстетической деятельности и легио-конструкторе. Однако педагоги затруднялись спроектировать логику проектной деятельности и управлять ею средствами современных технологий и обеспечивать развивающий эффект. Низкий уровень владения навыками проектирования условий обеспечения качества реализации ООП ДОО.

Оценочная компетентность (владеет методами оценки качества реализации ООП ДО, умеет осуществлять рефлексию, адекватно оценивать полученные результаты при реализации ООП ДОО) также проявлена на низком уровне, что является следствием недостаточного уровня развития критического мышления педагогов.

Количественные результаты представлены в таблице.

Таблица 3

Критерии и уровни профессиональных компетенций педагогов в вопросах эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО.

Критерии/уровни	Научная	Методическая	Диагностическая	Проектная	Оценочная
Высокий	25	35	30	35	20
Средний	30	25	50	45	65
Низкий	45	30	20	20	15

По результатам констатирующего эксперимента установлены показатели эффективности управления научно-методического сопровождения педагогов и качества реализации ООП ДОО. Представлены в таблице.

Таблица 6

Показатели эффективности и качества (аналитический этап)

Показатели эффективности управления научно-методического сопровождения педагогов:	Показатели качества реализации ООП ДОО.
-научная компетентность в вопросах современных вызовов образования и общества и технологиях - проявлена на низком уровне	По ФГОС ДО: это степень соответствия фактического состояния ООП ДОО, созданных условий и достигнутых результатов требованиям ФГОС ДО:

	ДОО на пути к достижению качества;
-психологическая компетентность в вопросах создания благоприятного социально-эмоционального климата сотрудничества - проявлена на высоком уровне;	По <i>международной шкале оценивания ECERS</i> : коэффициент совпадения оценок по 470 аспектам школы ECERS составляет 86,1%.
- педагогическая компетентность как способность к проектной деятельности и самостоятельности в принятии решений и умении нести за них ответственность - проявлена на среднем уровне;	Оценки по ECERS выставляются следующим образом: Оценка «1» ставится в том случае, если в отношении хотя бы одного аспекта 1 получен ответ «да».
- методическая компетентность, проявленная в умении использовать адекватные относительно проблемы, современные развивающие технологии в обеспечения качества реализации ООП ДОО и самообразовании – проявлена на среднем уровне.	Оценка «2» ставится в случае ответа «нет» для всех аспектов 1 и ответа «да», по меньшей мере, половины аспектов 3. Оценка «3» ставится в случае ответа «нет» для всех аспектов 1 и ответа «да» для всех аспектов 3. Оценка «4» ставится в случае выполнения условий для всех аспектов 3 и ответа «да», по меньшей мере, половины аспектов 5. Оценка «5» ставится в случае ответа «да» для всех аспектов 5. Оценка «6» ставится в случае выполнения условий для всех аспектов 3 и ответа «да», по меньшей мере, половины аспектов 7. Оценка «7» ставится в случае ответа «да» для всех аспектов 7.

Оценка качества НП по *международной шкале оценивания ECERS* может выставляться для аспектов или признаков в целом только в тех случаях, когда она явно предусматривается в шкале и в оценочном листе, т.е. аспекты, которые получают оценку НП, не учитываются при определении оценки для соответствующего признака, а признаки, оцененные как НП, не учитываются при расчете результатов по подшкалам и шкале в целом. Для расчета средних оценок по подшкалам следует сложить баллы для каждого признака в подшкале и разделить на количество признаков, получивших оценку. Общая средняя оценка по

шкале представляет собой сумму баллов для всех признаков по шкале в целом, разделенную на количество признаков, получивших оценку.

Эффективность управления научно-методическим сопровождением педагогов в обеспечении качества реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода, обеспечивается актуализацией мотивационной, когнитивной, эмоциональной, поведенческой сферами личности педагога коммуникативными, проектными, сотрудничеством, коллаборационными механизмами управления НМС педагогов (корпоративность, совместная ответственность, поддержка, обмен интеллектуальными ресурсами, содействия и др.).

Качество дошкольного образования – комплексная характеристика образовательной деятельности, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам дошкольного образования, требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов ООП ДОО.

Процесс мониторинга эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО и профессиональных компетенций педагогов представлен на рисунке 1.



Рис. 1. Процесс мониторинга эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО и профессиональных компетенций педагогов ДОО.

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

В педагогической науке теория моделирования и проектирования как виды деятельности представлены 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 сотрудничества 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-ролевую, профессионально-ситуативную, учебно-ситуативную, направленную достижение образовательных результатов, проецировать личностный профессиональный рост, овладеть 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 (проблемно-проективные, диалогово-коммуникативные, информационно-поисковые, корпоративно-индивидуальная рефлексия и т.п.).

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 качества научно-методического сопровождения педагогов как деятельности, обеспечивающей качество реализации ООП ДОО, базовый ее алгоритм: деятельность, общение, отношение, сознание, 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.

Модель управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода отражает информационно-коммуникационные технологии в совместной деятельности и различных формах управленческой деятельности (проектирование принципах доверия, единства целей; корпоративной

ответственности в принятии решений, в разработке коммуникационной модели управленческих решений).

Система управленческой деятельности руководителя 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 (О.В. Дыбина).

Цели проекта:

Разработать, научно обосновать и апробировать модель управления научно-методическим сопровождением педагогов в обеспечении качества реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода (сотрудничество, диалог, коммуникации в проектном управлении, координации, принятии решений, контроле, оценке качества).

Задачи проекта:

1. Определение принципов управления научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода
2. Разработка содержания и технологий научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО.
3. Разработка управленческих механизмов коллаборации в процессе научно-методического сопровождения педагогов в обеспечении качества реализации ООП ДОО в контексте требований ФГОС ДО.
4. Определение научно-методических и управленческих условий эффективности реализации модели управления научно-методическим сопровождением педагогов в обеспечении качества реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода.

Проектирование и внедрение **модели управления качеством научно-методического сопровождения 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.

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 педагогов;
- интеграции и дифференциации организационно-управленческих, структурно-содержательных, процессуально-технологических компонентов модели;
- обеспечение стратегических приоритетов качества реализации ООП ДОО в процессе НМС с учетом современных вызовов;
- корпоративности 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 (Рис.2), структурируемыми по принципу соответствия видов управленческой деятельности заведующего ДОО 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 педагог;
- 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 осуществлялось 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.

Коммуникативная модель управления научно-методическим сопровождением педагогов в обеспечении качества реализации ООП ДОО включала следующие *управленческие и психолого-педагогический 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 сопровождение (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, самооценка, 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 поддерживания 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».

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 9).

Таблица 9

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 сказку»	февраль	Педагог- психолог	Формирования умения прорабатывать сказочную ситуацию 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;

Рис. 2. Модель управления качеством научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП 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, элайбери);

- 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.

Таблица 6

Показатели эффективности и качества

Показатели эффективности управления методического педагогов:	Показатели качества реализации ООП ДОО.
-научная компетентность в вопросах современных вызовов образования и общества и технологиях	<p><i>По ФГОС ДО:</i></p> <p>это степень соответствия фактического состояния ООП ДОО, созданных условий и достигнутых результатов требованиям ФГОС ДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соответствует полностью, - соответствует по нескольким параметрам, - соответствует по одному параметру, - ДОО на пути к достижению качества
-психологическая компетентность в вопросах создания благоприятного социально-эмоционального климата сотрудничества	<p><i>По международной шкале оценивания ECERS:</i></p> <p>коэффициент совпадения оценок по 470 аспектам школы ECERS составляет 86, 1%.</p> <p>Оценки по ECERS выставляются следующим образом:</p>
- педагогическая компетентность как способность к проектной деятельности и самостоятельности в принятии решений и умении нести за них ответственность	<p>Оценка «1» ставится в том случае, если в отношении хотя бы одного аспекта 1 получен ответ «да».</p>
- методическая компетентность, проявленная в умении использовать адекватные относительно проблемы, современные развивающие технологии в обеспечения качества реализации ООП ДОО и самообразовании	<p>Оценка «2» ставится в случае ответа «нет» для всех аспектов 1 и ответа «да», по меньшей мере, половины аспектов 3.</p> <p>Оценка «3» ставится в случае</p>

	<p>ответа «нет» для всех аспектов 1 и ответа «да» для всех аспектов 3.</p> <p>Оценка «4» ставится в случае выполнения условий для всех аспектов 3 и ответа «да», по меньшей мере, половины аспектов 5.</p> <p>Оценка «5» ставится в случае ответа «да» для всех аспектов 5.</p> <p>Оценка «6» ставится в случае выполнения условий для всех аспектов 3 и ответа «да», по меньшей мере, половины аспектов 7.</p> <p>Оценка «7» ставится в случае ответа «да» для всех аспектов 7.</p>
--	--

Оценка качества НП по *международной шкале оценивания ECERS* может выставляться для аспектов или признаков в целом только в тех случаях, когда она явно предусматривается в шкале и в оценочном листе, т.е. аспекты, которые получают оценку НП, не учитываются при определении оценки для соответствующего признака, а признаки, оцененные как НП, не учитываются при расчете результатов по подшкалам и шкале в целом. Для расчета средних оценок по подшкалам следует сложить баллы для каждого признака в подшкале и разделить на количество признаков, получивших оценку. Общая средняя оценка по шкале представляет собой сумму баллов для всех признаков по шкале в целом, разделенную на количество признаков, получивших оценку.

Эффективность управления научно-методическим сопровождением педагогов в обеспечении качества реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода, обеспечивается актуализацией мотивационной, когнитивной, эмоциональной, поведенческой сферами личности педагога коммуникативными, проектными, исследовательскими технологиями и сотрудничеством, коллаборационными механизмами управления НМС педагогов (корпоративность, совместная ответственность, поддержка, обмен интеллектуальными ресурсами, со-действия и др.).

Качество дошкольного образования – комплексная характеристика образовательной деятельности, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам дошкольного образования, требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого

осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов ООП ДОО.

Процесс мониторинга эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО и профессиональных компетенций педагогов представлен на рисунке 1.

2.3. Результаты апробации модели управления качеством научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода

За любой инновацией предполагается наличие инновационно - педагогической деятельности конкретного педагога. Следовательно, необходимо создание условий для педагогического творчества, совершенствования форм и методов обучения и воспитания, необходимо обеспечение вариативности в отборе содержания. Сегодня, как никогда, важно обеспечить непрерывное профессиональное развитие педагога, сформировать у него способность к профессиональному самовосстановлению, подготовить его к работе в непрерывно обновляющейся педагогической действительности.

Успех реализации ООП ДОО зависит от многих факторов: направленности или характера мотивации педагогического труда, креативности, уровня профессиональной компетентности, его эмоциональной гибкости, от социально – психологического климата в коллективе, от других объективных или субъективных обстоятельств. Инновационная деятельность педагога в образовательном учреждении, имея творческий характер, являясь одним из важных факторов личностного саморазвития педагога, во многом снижает вероятность возникновения у него эмоционального выгорания. В процессе реализации инновационной деятельности педагог нуждается в специальной системе сопровождения, осуществляемой в рамках индивидуального подхода. Специфика индивидуального подхода к сопровождению педагога в его инновационной деятельности заключается в адресной помощи, оказываемой психологом каждому педагогу, тесное сотрудничество администрации ДОО и ее психологической службы, активная позиция психолога в процессе создания условий для саморазвития личности учителя и предотвращения наступления у него эмоционального выгорания

Этапы реализации проекта.

1. Аналитически - постановочный - 2019 г.г.

- сравнительный анализ результатов работы за последние 3 года: уровень достижений, физического и психического благополучия;

- обоснование актуальности избранной темы проекта;
- проведение разъяснительной работы и согласование со всеми участниками образовательного процесса;
- распределение функциональных обязанностей участников проекта, внедрение психолого-педагогических диагностик;
- ознакомление с нормативно-правовой базой, составление плана работы, подготовка материально-технического обеспечения для реализации проекта;
- разработка программы деятельности;
- изучение современной практики по данной теме.

2. Организационно-координирующий - 2020 г.

- формирование группы педагогов, родителей, представителей ведомственных организаций по реализации направлений проекта;
- реализация поставленных задач, проведение запланированных мероприятий, выполнение проекта;
- формирование проблемы, определение целей, задач проекта;
- определение принципов, направлений, научных и педагогических идей работы;
- определение материально-технической базы, учебно-методического обеспечения эксперимента (проекта);
- согласование проекта с научным руководителем (координатором) и Управлением образования;
- определение схем отслеживания результатов проекта и форм подведения итогов, трансляции результатов.

3. Практически-апробационный - 2021 г.г.

- фиксация исходного состояния;
- моделирование комплекса подпрограмм и проектов и их реализация, соотношения факторов, ресурсов и результатов;
- прогнозирование тенденций развития школы;
- определение форм и содержания управленческих решений;
- обсуждение промежуточных результатов и корректировка действий.

Результативно-обобщающий – 2022 г.

- обработка и анализ промежуточных итогов реализации предполагаемым результатам эксперимента (проекта);
- обобщение и распространение опыта работы учителей;
- формирование банка данных по итогам работы;
- представление отчёта о проделанной работе по проведению эксперимента;
- проведение итоговой родительской конференции с участием представителей учреждений социума;
- информирование педагогов, родителей и учащихся о результатах реализации проекта;

- определение перспективных направлений совершенствования данного проекта.

Разработан механизм трансфера модели управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода (сотрудничество в реальном и виртуальном дистанционно режиме: интернет-коллаборация, обучающий семинар на тему «Коллаборация – механизм управления», управленческий форум «Вызовы и механизмы управления»).

На аналитическом этапе проекта определялась динамика критериев и показателей эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО и их профессиональных компетенций. Используя методы включенного наблюдения и рефлексии, установили следующие количественные и качественные данные, подтвердившие эффективность разработанных и представленных в модели управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО педагогических условий (см. таблицу).

Таблица .

Критерии, показатели и уровни эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО (апробационный этап в %)

Критерии/ уровни	Научные подходы в управлении	Мотивация на работу в команде	Умения работать в команде	Соответствие ФГОС ДО
Достаточный	40	50	60	60
Допустимый	60	25	40	20
Критический		25		

Количественные данные показывают, что повысился достаточный уровень критериев и показателей эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО; педагоги смогли воспроизвести научные парадигмы в своей проектной деятельности и это явилось новообразованием в их профессиональной деятельности.

Качественный анализ показателей критерием эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО позволил установить следующее. Критерий «**Научные подходы в управлении**» повышен на достаточном и допустимом уровнях, педагоги ориентированы на командные ценности и цели.

Критерий **«Мотивация на работу в команде»** изменился **значительно**, педагогам стало интереснее работать вместе и взаимодействовать на принципе сотрудничества и доверия в достижении общих целей – обеспечение качества реализации ООП ДО.

По критерию **«Умения работать в команде»** установлен высокий показатель на достаточном уровне в умениях работать в проектной деятельности, достигать поставленные цели, уважительно относиться к критическим замечаниям, что тоже является новообразованием в о взаимодействии, отсутствие агрессивных и недоброжелательных реакций.

Критерий «Соответствие ФГОС ДО» проявлен на достаточном уровне по нескольким показателям ФГОС ДО, что является показателем качества реализации ООП ДОО и ФГОС ДО.

В уровнях *профессиональных компетенций педагогов* в вопросах эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО также произошли качественные и количественные изменения.

Анализ данных анкеты показал наличие высоких баллов у 90% педагогов, что подтверждает готовность коллектива к обеспечению качества реализации ООП ДОО. Это существенный показатель позитивной динамики в компетенциях, подтверждающих эффективность НМС педагогов на основе коллаборационного подхода. **Научная** компетентность педагогов (знает и понимает научные парадигмы, умеет принимать в профессиональной деятельности при реализации ООП ДОО) повысилась за счет диалога и дискуссий педагогов о существующих парадигмах образования.

Методическая компетентность (знает и использует новые методики реализации ООП ДОО, может создавать инновационные технологии) изменилась за счет активного участия педагогов в апробации различных технологий и демонстрации их в процессе ОДИ.

Диагностическая компетентность (знает методы диагностики, адекватно использует в работе, понимает значение диагностики для обеспечения качества реализации ООП ДОО, владеет методами оценки) проявилась в процессе диагностики педагогов.

Проектная компетентность (владеет проектной деятельностью, умеет спроектировать ее логику и получить инновационный продукт) отражена не только на уровне проектирования, но и на уровне реализации созданных педагогами проектов, в которых соблюдена логика проектной деятельности и технологии развития ребенка

Оценочная компетентность (владеет методами оценки качества реализации ООП ДО, умеет осуществлять рефлексию, адекватно оценивать полученные результаты при реализации ООП ДОО)

отличалась объективностью и ориентирована на целевые показатели ФГОС ДО.

Отсутствие низкого уровня в показателях профессиональных компетенций убедительно доказывает эффективность предложенной модели управления НМС педагогов на основе коллаборационного подхода.

Количественные результаты представлены в таблице.

Таблица

Критерии и уровни профессиональных компетенций педагогов в вопросах эффективности научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО (апробационный этап в %).

Критерии/уровни	Научная	Методическая	Диагностическая	Проектная	Оценочная
Высокий	55	60	50	55	30
Средний	35	40	50	45	70
Низкий					

По результатам контрольного этапа проекта установлены показатели эффективности управления научно-методического сопровождения педагогов и качества реализации ООП ДОО (таблица).

Таблица 6

Показатели эффективности и качества (апробационный этап)

Показатели эффективности управления научно-методического сопровождения педагогов:	Показатели качества реализации ООП ДОО.
-научная компетентность в вопросах современных вызов образования и общества и технологиях - проявлена на высоком уровне	<i>По ФГОС ДО:</i> это степень соответствия фактического состояния ООП ДОО, созданных условий и достигнутых результатов требованиям ФГОС ДО: соответствует по нескольким показателям;
-психологическая компетентность в вопросах создания благоприятного социально-эмоционального климата	<i>По международной шкале оценивания ECERS:</i> коэффициент совпадения оценок по

<p>сотрудничества - проявлена на высоком уровне;</p>	<p>470 аспектам школы ECERS составляет 86,1%.</p>
<p>- педагогическая компетентность как способность к проектной деятельности и самостоятельности в принятии решений и умении нести за них ответственность - проявлена на высоком уровне;</p>	<p>Оценки по ECERS выставляются следующим образом: Оценка «1» ставится в том случае, если в отношении хотя бы одного аспекта 1 получен ответ «да».</p>
<p>- методическая компетентность, проявленная в умении использовать адекватные относительно проблемы, современные развивающие технологии в обеспечения качества реализации ООП ДОО и самообразовании – проявлена на высоком уровне.</p>	<p>Оценка «2» ставится в случае ответа «нет» для всех аспектов 1 и ответа «да», по меньшей мере, половины аспектов 3. Оценка «3» ставится в случае ответа «нет» для всех аспектов 1 и ответа «да» для всех аспектов 3.</p>
	<p>Оценка «4» ставится в случае выполнения условий для всех аспектов 3 и ответа «да», по меньшей мере, половины аспектов 5.</p>
	<p>Оценка «5» ставится в случае ответа «да» для всех аспектов 5.</p>
	<p>Оценка «6» ставится в случае выполнения условий для всех аспектов 3 и ответа «да», по меньшей мере, половины аспектов 7.</p>
	<p>Оценка «7» ставится в случае ответа «да» для всех аспектов 7.</p>

Выводы по второй главе

На аналитическом этапе проекта разработаны цели, задачи и методы диагностики уровня компетенций педагогов в вопросах обеспечения качества реализации ООП ДОО. В результате диагностических исследований выявлены особенности компетенций педагогов

На основе полученных на аналитическом этапе проекта эмпирических данных проектировались цели и задачи апробационном этапе опытно-экспериментальной работы, модель научно-методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОО, ориентирована на обеспечение качества реализации ООП ДОО, представлена направлениями деятельности (информационно-аналитической, мотивационно-целевой, организационно-методической, мониторинговой, коррекционно-консультативной), функциями педагогов (обеспечения, организации, системности, распределение и др.), модулями (управление мониторингом, управление НМС, управление решениями, оценивание эффективности, психолого-педагогическая поддержка), механизмами реализации (корпоративные ценности и творчество, инициирование, проектировании, принятии решений, оценивании, ответственности, сотрудничество), спроектирована на принципах гуманистический, вариативности, адресности и др.

К условиям реализации ООП ДОО отнесены: содержание НМС, социально-комфортные условия работы педагогов на основе коллаборационного подхода, доверие к профессиональным компетенциям педагогов, развитие способности к самопознанию и самообразованию и др. Эффективными формой работы с педагогами в процессе НМС обозначены тренинги, дискуссии, деловые игры, где создаются условия для проявления активности, высокой коммуникативной и диалоговой культуры, способности аргументировано и обоснованно высказывать мнения, позицию, корпоративно принимать решения в вопросах обеспечения качества реализации ООП ДОО и нести за них ответственность.

Заключение

На основе проведенного теоретического анализа научной литературы установлено следующее.

Уточнено понятие «коллаборация» как специфическая форма взаимодействия, отражающего потребности инновационной экономики. Раскрыта необходимость использования как фактора успешности совместной работы в рамках коллаборации.

В коллаборации отражаются принципы доверия, коллективности, прозрачности, независимости, сохранения вкладов участников, выявления новых решений существующих проблем.

Обоснованы базовые атрибуты механизма управления коллаборацией - самоуправляемость и проектный характер. Механизм управления деятельностью в коллаборации основан на саморегулировании равноправных участников проекта, нацеленного на решение задачи. Определены источники преимуществ коллаборации и выгоде участников: смаркетинговой привлекательностью нетрадиционного сотрудничества и соответственно ожидаемых результатов; воспроизведения и копирования результатов;

Выявлены классификация коллабораций, инструменты для оценки коллаборации и сравнения их между собой. Инструмент для оценки коллабораций может быть интересен университетам для аудита и оценки состояния научных коллабораций с целью определения значимости той или иной коллаборации, перспектив развития существующих и новых коллабораций, а также эффективности коллаборации.

Теоретический анализ научной литературы обусловил возможность формулировки целей и задач аналитического этапа проекта и проектирование на основе полученных данных модели управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода. Аналитический этап проекта выявил, что НМС педагогов в образовательной практике не отвечает современным требованиям науки и не обеспечивает качества реализации ООП ДОО. Профессиональные компетенции педагогов по результатам анкетирования и тестирования подтвердили недостаточный уровень научных, методических, оценочных компетенций педагогов.

Цель проекта достигнута. Модель управления научно-методическим сопровождением педагогов в реализации ООП ДОО на основе коллаборационного подхода будет внедряться в широкую образовательную практику.

Список литературы

1. Андреева В.А. и др. Мониторинговые исследования – одно из основных направлений в работе администрации школ // Завуч. – 2001. – № 4. – С. 104–115.
2. Асаева И.Н. Развитие профессиональных компетенций воспитателей дошкольных учреждений разного вида в процессе повышения квалификации: автореферат диссертации на соискание учёной степени к.п.н./ Асаева Ирина Николаевна. [Электронный ресурс]. URL:<http://www.nauka-pedagogika.com> 13...razvitie-professionalnyh...(дата обращения 27.10.14).
3. Асилова Ш. С. Влияние коллаборативной среды на познавательную активность учащихся (Республика Казахстан) Asilova Sh. (Republic of Kazakhstan) Influence of the collaborative environment on the cognitive activity of students / Асилова Ш. С. (Республика Казахстан)
4. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. М.: ТЦ Сфера, 2005. 96 с.
5. Белая К. Ю. Руководство ДОУ: контрольно-диагностическая функция. М.: ТЦ Сфера, 2005. 64 с.
6. Бектасова Г. К. Коллаборативная среда как эффективная форма организации урока в условиях повышения качества образования и воспитания [Текст] // Педагогическое мастерство: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2016 г.). — М.: Буки-Веди, 2016. — С. 3-4. — URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/191/10615/> (дата обращения: 25.05.2019).
7. Василенко Н.В. Институциональные особенности коллаборации в организационных структурах инновационной экономики// Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки № 4 (246) 2016. С. 21-27.
8. Великжанина С.В. Папка педагога по самообразованию. [Электронный ресурс]. URL:<http://www.doc4web.ru>pedagogika...po-samoobrazovaniyu> (дата обращения 31.10.14).
9. Волков С.К., Морозова И.А. Развитие межрегиональной коллаборации в сфере туризма в рамках маркетинговой парадигмы территориального развития // Известия высших учебных заведений. Серия «Экономика, финансы и управление производством». 2014. No 2(20). С. 38—41.
10. Гробарь М.И. Проблема измерений и проверки гипотез при мониторинге результатов обучения // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2000. – № 3. – С. 49–57. Горб В.Г. Педагогический мониторинг образовательного процесса как фактор повышения уровня и результатов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2000. – № 5. – С. 33–37.

11. Демин, В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды [Текст] / В.А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35-39.
12. Дюков А. «Тактическая коллаборация»? // Свободная мысль. 2011. № 6(1625). С. 127—136.
13. Жумагалиева Б.К. Педагогический и психологический мониторинг, их место в образовательном процессе// Международный журнал экспериментального образования. №7, 2013. – С. 146-150.
14. Изменения в образовательных учреждениях: опыт исследования методом кейс-стадии. /Под редакцией Г.Н. Прокументовой. - Томск - 2003.
15. Иншаков О.В. Коллаборация как глобальная форма организации экономики знаний // Экономика региона. 2013. № 3(35). С. 38—44.
16. Качалова Л.П. Мониторинг процесса интеграции психолого-педагогических знаний студентов // Педагогика. – 2000. – № 9. – С. 60–65. 6. Кузнецов А.А. Мониторинг качества подготовки учащихся: организация// Стандарты и мониторинг в образовании. – 2000. – № 5. – С. 38–41.
17. Компетенция. [Электронная энциклопедия]. URL:<http://www.ru.wikipedia.org>>компетенция. (дата обращения 27.10.14).
18. Коробкина Ю.Ш., Омельченко А.М. Научные коллаборации: определение, классификации и характеристики // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2017. Том 7. № 4А. С. 72-83.
19. Кравцов, С.С. Формирование единой системы оценки качества образования в Российской Федерации [Электронный ресурс]: презентация / С.С. Кравцов. – М.: Рособнадзор, 2015. – Режим доступа: http://www.minobr.nso.ru/sites/minobr.nso.ru/wodby_files/files/wiki/2015/10/1_kravcov_novosibirsk.pdf (дата обращения: 05.09.2016).
20. Курнешова Л.Е., Дыдзинская Д. В. Диагностика профессиональных компетенций педагогов в соответствии с профессиональным стандартом: обзор практик, методов, инструментов //Наука и Школа . № 6, 2016. – С. 68-80.
21. Курнешова, Л.Е. Управление педагогическим кадровым потенциалом для обеспечения качества образования на основе компетентностного подхода [Текст] / Л. Е. Курнешова, Л. Ф. Шаров // Наука и школа. – 2016. – № 4. – С. 80–92.
22. Майер, А. А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ [Текст]: метод. пособие / А. А. Майер, Л. Г. Богославец. – М.: ТЦ Сфера, 2012.

23. Майоров А. Н. Мониторинг в образовании. Ульяновск: Интеллект-Центр, 2005. 424 с. Парамонова Л. А. Качество современного дошкольного образования // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. 2008. №6. С. 4–19.
24. Матвейкин В. Г., Денисов А. П., Захаржевская Е.Э. Педагогический мониторинг – очередное веяние или объективная необходимость? Вестник ТГТУ. 2002. Том 8. № 4. Transactions TSTU - С. 699-704.
25. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников [Текст] / под ред. В. Д. Шадрикова, И. В. Кузнецовой. – М., 2010.
26. Никитина Т. А. Педагогический мониторинг в системе обеспечения качества дошкольного образования// Ученые записки: электронный научный журнал Курского государственного университета. 2013. № 3 (27). Том 1. – С. 62-65.
27. Павельева Н.В. Коллаборационное обучение как модель эффективной реализации образовательного процесса//«Образование. Карьера. Общество». № 3 (29), 2010 г. С. 30-37.
28. Пермяков, О. Е. Диагностика формирования профессиональных компетенций [Текст] / О. Е. Пермяков, С. В. Менькова. – М.: ФИРО, 2010.
29. Перспективы реализации ФГОС дошкольного образования как условие формирования социального опыта детей [Текст]: материалы Всероссийской научно-практической конференции, г. Кемерово, 19-20 февраля 2014 года: в 2 ч./ред. Кол.: Е.А. Пахомова, А.В. Чепкасов, О.Г. Красношлыкова и др. – Кемерово: Изд-во КРИПКиПРО, 2014. – Ч.1. – 288с.
30. Самофеева М.А. Коллаборация искусства и моды // Наука — промышленности сервису. 2013. № 8-2. С. 336—342.
31. Самсонови Н.Ю. Коллаборация вузов и корпораций: что, кому, зачем? // ЭКО. 2013. № 10(472). С. 51—56.
32. Семёнова М.Л. Педагогическая диагностика в практике управления методической работой в ДОУ// Научно-теоретический журнал. Выпуск 1(3), 2010. – С. 67-72.
33. Смородинская Н.В. Смена парадигмы мирового развития и становление сетевой экономики// Экономическая социология. 2012. Т. 13. № 4. С. 95—115.
34. Тихомирова О.Г. Корпоративная коллаборация и взаимодействие: решение проблемы самоорганизации социально-экономических систем// Фундаментальные исследования. – 2014. – № 9-5. – С. 1082-1086;

URL: <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=35021> (дата обращения: 25.05.2019).

35. Троян, А.Н. Управление дошкольными образовательными учреждениями [Текст]: учебное пособие / А.Н. Троян. – Магнитогорск, 2001. – 276с.

36. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф> (дата обращения: 25.01.2014).

37. Федеральный Государственный Образовательный стандарт. [Электронный ресурс]. URL:<http://www.rg.ru>>ФГОС дошкольного образования (дата обращения 27.10.14).

38. Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: текст с изменениями дополнениями на 2014.- М.:Эксмо, 2014.- 144с.

39. Хамдеева Г.Р. Профессиональная компетентность современного педагога ДОУ. [Электронный ресурс]. URL:<http://www.dohcolonok.ru> >cons...kompetentnost...pedagoga-dou (дата обращения 27.10.14)

40. Чечева, Н. А. Результаты мониторинга уровня сформированности профессиональных компетенций педагога [Текст] / Н. А. Чечева // Научный диалог. – 2015. – № 12 (48). – С. 474–484.

41. Чумичева Р.М. Управление качеством дошкольного образования.- М., 2014.

42. Шишов С.Е., Кальней В.А. Мониторинг качества образования. – М., 2000.

43. Belderbos R., Carree M., Lokshin B.,Fernбndez Sastre J. Intertemporal patterns of R&D collaboration and innovative performance // The Journal of Technology Transfer, 2015, vol. 40, no. 1, pp. 123—137.

44. Biggiero L., Angelini P.P. Hunting scale-free properties in R&D collaboration networks: self-organization, power-law and policy issues in the european aerospace research area // Technological Forecasting and Social Change, 2015, vol. 94, pp. 21—43.

Приложения 1

Анкета «Совершенствование профессиональной компетентности педагога»

1. Ф.И.О. _____

2. Стаж _____ педагогической _____ работы.

3. Ведущие профессиональные интересы, умения: _____ 4.

Дополнительные интересы (хобби). _____

5. Что мешает мне работать (основные профессиональные проблемы). _____

6. Разделив лист на две части, *слева* запишите, что Вам, на Ваш взгляд, более всего удастся в Вашей работе, *справа* - в чем Вы испытываете затруднения?

+ --

7. Где и когда Вы повышали свою квалификацию? _____

Оцените по 10-балльной шкале пользу этого мероприятия (10 баллов - очень хорошо, 1 балл - очень плохо).

8. В какой форме Вы занимаетесь самообразованием, и чего Вам удалось достигнуть? _____

9. Каких достижений Вы добились в этом учебном году в реализации ООП, в воспитательной деятельности, в общественно-педагогической деятельности? _____

10. Есть ли в коллективе коллеги, которым Вы оказываете профессиональную помощь? _____

1. Есть ли в коллективе коллеги, которые Вам оказывают профессиональную _____ помощь?

2. Сколько времени у Вас уходит на подготовку к одному занятию? _____

13. Какие цели и задачи Вы решаете, реализуя ООП? _____

14. Назовите достоинства научно-методического сопровождения. _____

15. Назовите недостатки научно-методического сопровождения. _____

16. В последнее время Вы работаете над:
•разработкой новой методики
•наглядными средствами
•учебным пособием
•допишите не достающее:

17. Занятия кого из коллег Вы хотели бы посетить? _____

18. Где, чему, у кого Вы хотели бы учиться (в том числе на выезде) конкретно?

19. Каких знаний Вам не достаточно? _____

20. Как Вы понимаете сущность понятия «научно-методическое сопровождение»:

- получение информации по определенному вопросу;
- реализация идей педагогического сотрудничества;
- применение разных форм работы на занятии (*нужное подчеркнуть*)?

21. С кем из коллег Вы хотели бы участвовать в проектной команде? _____

22. На чем акцентировали бы внимание в процессе научно-методического сопровождения:

- на формах работы в команде;
- на содержании проектной деятельности;
- на мониторинге?

на чем либо другом?

23. Имеются ли у Вас предложения об обновлении существующей модели научно-методического сопровождения педагогов, какие? _____

24. Назовите сильные стороны в деятельности ДОУ по направлениям:

25. Назовите слабые стороны в ДОУ по направлениям:

Учебное издание

Е.И. Кротова, Р.М. Чумичева, В.И. Сеницкая

**Реализации инновационного образовательного проекта
«Моделирование, управление, контроль и оценка качества научно-
методического сопровождения педагогов в реализации ООП ДОУ»
(коллаборационный подход)**

Учебно-методическое пособие

Подписано в печать 24.09.2019 г.

Бумага офсетная. Печать офсетная. Формат 60×84 ¹/₁₆.

Усл. печ. лист. 4,88. Уч. изд. л. 3,81. Заказ № 7231. Тираж 500 экз.

Отпечатано в отделе полиграфической, корпоративной и сувенирной продукции
Издательско-полиграфического комплекса КИБИ МЕДИА ЦЕНТРА ЮФУ.
344090, г. Ростов-на-Дону, пр. Стачки, 200/1, тел (863) 243-41-66.