**Инновационный проект**

**«Проектирование сетевой модели развития оценочных компетенций руководителей и педагогов дошкольных образовательных организаций»**

**Исполнитель**

**инновационного проекта:**

Краснооктябрьское территориальное

управление департамента по

образованию администрации Волгограда

**Научный руководитель:**

Розка Виталий Юрьевич,

кандидат исторических наук, доцент,

заведующий кафедрой социально-гуманитарных дисциплин

и менеджмента в образовании

ГАУ ДПО «Волгоградская государственная

академия последипломного образования»

|  |  |
| --- | --- |
| **1. Сведения об организации-заявителе** | |
| 1.1. Полное наименование организации-заявителя (далее - организация) | Краснооктябрьское территориальное управление департамента по образованию администрации Волгограда |
| 1.2. Полное наименование учредителя организации | является структурным подразделением департамента по образованию администрации Волгограда |
| 1.3. Тип организации | орган, осуществляющий управление подведомственными ему муниципальными образовательными учреждениями Краснооктябрьского района Волгограда |
| 1.4. Юридический адрес организации | 400007, Россия, Волгоградская область, Волгоград, ул. Репина, 78 |
| 1.5. Руководитель организации | Начальник КТУ ДОАВ Свиридов Петр Викторович |
| 1.6. Телефон, факс организации | 8 (8442) 72-17-73 |
| 1.7. Адрес электронной почты | [ktudoav@edu.volgadmin.ru](mailto:ktudoav@edu.volgadmin.ru) |
| 1.8. Ссылка на проект (программу), размещенный на официальном сайте организации | <http://crr4.vlg-ktu.ru/?page_id=717>  <http://detsad200.vlg-ktu.ru/?page_id=1251>  <https://ds373.ru/index.php/podrobno-o-dou>  <http://mdoy60.ucoz.ru/index/rip/0-122> |
| 1.9. Состав авторов проекта (программы) с указанием функционала | 1. **Свиридов Петр Викторович** – начальник Краснооктябрьского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда, руководитель РИП  2. **Розка Виталий Юрьевич**, заведующий кафедрой социально-гуманитарных дисциплин и менеджмента в образовании ГАУ ДПО «Волгоградская государственная академия последипломного образования», к.и.н., – научный руководитель.  3.**Клименко Татьяна Александровна**, заведующий муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 60 Краснооктябрьского района Волгограда».  4.**Шмакова Людмила Алексеевна**, заведующий муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 200 Краснооктябрьского района Волгограда».  5.**Васадзе Елена Сергеевна**, заведующий муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 373 Краснооктябрьского района Волгограда».  6.**Горшенина Виктория Вячеславовна**, заведующий муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребенка № 4 Краснооктябрьского района Волгограда». |
| 1.10. Оценка подготовленности и сплоченности педагогического коллектива, степень его мотивации и иных показателей как условие эффективности инновационной работы | Краснооктябрьское территориальное управление ДОАВ соисполнители- педагогические коллективы полностью подготовлены к работе в инновационном режиме, имеют опыт реализации образовательных инноваций в условиях муниципальной сети, характеризуются высоким уровнем профессионального мастерства, динамичностью и мотивированностью к достижению высоких результатов. |
| 1.11. При необходимости указать организации, выступающие соисполнителями проекта (программы) | Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 60 Краснооктябрьского района Волгограда»  -Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 200 Краснооктябрьского района Волгограда»  -Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 373 Краснооктябрьского района Волгограда»  -Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка № 4 Краснооктябрьского района Волгограда». |
| **2. Опыт проектной деятельности организации за последние 5 лет** | |
| 2.1. Темы проектов (программ) со сроками их успешной реализации организацией и руководителем в рамках международных, федеральных, региональных, муниципальных проектов | РИП «Управленческое сопровождение системы внутренней оценки качества дошкольного образования в условиях муниципального образовательного кластера» (приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 15.05.2018 года № 63 «Об утверждении списка образовательных организаций Волгоградской области, являющихся региональными инновационными площадками, осуществляющими свою образовательную деятельность в соответствии с программой реализации инновационного проекта (программы)». |
| 2.2. Отдельные проекты (программы) педагогов и руководителей со сроками их успешной реализации в рамках международных, федеральных, региональных, муниципальных проектов | Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка № 4 Краснооктябрьского района Волгограда».  Региональная инновационная площадка «Физическое воспитание детей старшего дошкольного возраста: потенциал развития творчества» (приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 13.09.2019 года № 106 «О внесении изменений в приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 13.03.2019 года № 29 «Об утверждении списка организаций, осуществляющих образовательную деятельность и иных действующих в сфере образования организаций, а также их объединений, которым присвоен статус региональной инновационной площадки Волгоградской области, и списка организаций, осуществляющих образовательную деятельность и иных действующих в сфере образования организаций, а также их объединений, у которых прекращено действие статуса региональной инновационной площадки Волгоградской области». |

**3. Основные сведения инновационного проекта (программы)**

3.1. Современная российская образовательная политика характеризуется решением двух взаимосвязанных задач: обеспечение доступности дошкольного образования и обеспечения его качества. В связи с этим обозначились проблемы, связанные с его оцениванием, а значит, и подготовкой дошкольных образовательных организаций Краснооктябрьского района к процедурам внешней оценки качества образования.

С 2014 года во всех субъектах Российской Федерации в полном соответствии с действующими требованиями нормативных правовых актов реализуются мониторинговые мероприятия по оценке качества в сфере дошкольного образования с использованием различных подходов и моделей оценки (МКДО и др.)

Исследование проблем оценки качества образования выявляет ряд организационно-методических противоречий в деятельности дошкольных образовательных организаций.

Наиболее значимые из них противоречия, связанные с оценкой изменившихся требований к результатам реализации образовательных программ с учетом ФГОС ДО и отсутствием технологического инструментария оценки качества дошкольного образования, а так же недостаточной степенью готовности руководителя дошкольной образовательной организации к комплексной оценке качества образования. Территориальное управление образованием Краснооктябрьского района считает, что комплексный подход к решению этих противоречий позволит повысить эффективность принимаемых управленческих решений в каждой отдельной образовательной организации и обеспечит коллегиальное обсуждение наиболее значимых вопросов общего развития системы оценки качества дошкольного образования.

В системе «профессиональная компетентность» (с одной стороны, профессионализм деятельности, с другой стороны, профессионализм личности) оценочная компетентность педагога и руководителя четко выделяется как самостоятельная категория (В. Д. Шадриков, Г. Ю. Ксензова, В. В. Поликарпова и др.) и подвергается отдельному анализу и исследованиям.

Необходимо заметить, что оценочная компетентность многими авторами рассматривается как деятельность по оцениванию образовательных достижений. Согласны, что имеет смысл расширить понимание этого понятия в связи с тем, что в процессе своей деятельности руководители и педагоги постоянно пребывают в состоянии оценивания окружающей их образовательной среды (пространства) в силу своей практической деятельности и/или активной жизненной позиции.

При этом оценке могут подвергаться:

1) содержание деятельности (цели деятельности, проектирование и организация деятельности, направленность на достижение результата и т.п.): воспитанника, коллег, своей собственной);

2) содержание программно-методических материалов ( соответствие целей и содержания; соответствие целей и запроектированных результатов; структура и необходимые компоненты; полнота; достаточность/адекватность диагностических мероприятий для достижения целей и результатов);

3) содержание образовательного процесса и его результативность: (совокупность форм, методов, средств, достаточных для достижения целей развития и воспитания; степень участия воспитанника и педагога в реализации образовательного процесса; зависимость успешности образовательного процесса от содержания программно-методических материалов, от содержания деятельности участников образовательного процесса, степени их участия; наличие аналитико-рефлексивного компонента на всех этапах образовательной деятельности).

Принимая к сведению, близкую нам точку зрения З. И. Васильевой, что оценочная деятельность направлена не только на других, но и на себя, необходимо обратить внимание на развитие у педагогов мотивации к собственной деятельности, к самооценке образовательных и профессиональных достижений, нравственных качеств личности, мотивов самосовершенствования. Считаем, что целесообразно направить усилия на развитие у руководителей дошкольных образовательных организаций готовности к комплексному анализу и оценке непосредственного опыта деятельности и отношений с субъектами образовательных отношений и социальными партнерами в рамках образовательной сети Краснооктябрьского района.

Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2018 - 2025 годы (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642) обязывает руководителей образовательных организаций владеть ключевыми компетенциями, в том числе и оценочной. В контексте решаемых сетью дошкольных образовательных организаций задач будет уточняться деятельность руководителя дошкольной образовательной организации.

Оценочная компетентность руководителя дошкольной образовательной организации относится к ключевым компетентностям и рассматривается как интегративная. Оценочная деятельность руководителя и педагогов ДОО коррелирует как с требованиями ФГОС ДО, так и профессионального стандарта "Педагог", а также позволяет решать задачи Национального проекта «Образование» в части работы с семьями, имеющими детей.

Нельзя отрицать тот факт, что существуют определенные противоречия: между требованиями ФГОС ДО к оценке качества освоения основных образовательных программ дошкольного образования и практической деятельностью, осуществляемой педагогами; между потребностью системы дошкольного образования в специалистах, имеющих оценочную компетентность, отвечающую целям образования, и готовностью системы постдипломного образования своевременно и полно удовлетворить эту потребность.

Разрешение названных противоречий возможно путем вовлечения руководителей и педагогических работников в сетевое повышение квалификации с использованием разнообразных форм образования (индивидуальная, корпоративная и др.), которое ориентировано на достижение ими оптимального уровня оценочной компетентности с учетом личного опыта и решения конкретных актуальных практических задач.

Опыт успешного профессионального партнерства в организациях в составе Краснооктябрьского образовательного кластера (МОУ ДС №373,200,60, ЦРР №4), позволяет говорить о возможности проектирования сетевой модели развития оценочных компетенций руководителей и педагогов дошкольных образовательных организаций Краснооктябрьского района.

Развитие оценочной компетентности руководителей и педагогов ДОО Краснооктябрьского района будет обеспечено при соблюдении следующих педагогических условий:

• на уровне сети муниципальных дошкольных образовательных учреждений Краснооктябрьского района Волгограда осуществляется обучение педагогов, с учетом их личного профессионального опыта, проблем, интересов и задач, с опорой на данные диагностического анализа о профессиональных затруднениях, с активным вовлечением педагогов в процесс взаимодействия;

• на уровне сети муниципальных дошкольных образовательных учреждений Краснооктябрьского района Волгограда реализуются разнообразные формы непрерывного образования (вовлечение педагогов в работу различных рабочих и проектных групп, методических объединений, в реализацию адресных программ повышения квалификации и др.)

Потенциальные возможности сетевого партнерского взаимодействия ДОО Краснооктябрьского района будут способствовать достижению синергетического эффекта в заданном результате, в подготовке педагогов - профессионалов с оценочными компетенциями, охватывающих широкий круг задач и готовых работать на прорывных направлениях.

3.2. **Тема инновационного проекта (программы**):

«Проектирование сетевой модели развития оценочных компетенций руководителей и педагогов дошкольных образовательных организаций»

3.3**. Цель инновационной деятельности:**

Спроектировать и апробировать модель развития оценочных компетенций руководителей и педагогов средствами нормативно-правового и организационно-методического сопровождения процедур оценки качества дошкольного образования в условиях сети муниципальных дошкольных образовательных учреждений Краснооктябрьского района Волгограда.

3.4. **Задачи инновационной деятельности**:

- Выявить профессиональные дефициты управленческих команд и педагогов ДОО Краснооктябрьского района в процедуре оценки качества дошкольного образования.

- Охарактеризовать нормативно-правовые и организационно-методические условия для развития оценочных компетенций руководителей и педагогов в ходе сопровождения процедур оценки качества дошкольного образования.

- Разработать и реализовать адресные программы повышения квалификации, обеспечивающих повышение готовности ДОО Краснооктябрьского района к процедуре оценки качества дошкольного образования (внешний и внутренний мониторинг).

- Обобщить опыт сетевого повышения квалификации как модели развития оценочных компетенций руководителей и педагогов ДОО Краснооктябрьского района Волгограда.

**3.5. Реализация проекта предполагается в следующем сетевом пространстве (рис.1)**:

* + Краснооктябрьское территориальное управление;
  + Научный руководитель проекта;
  + Заведующие Краснооктябрьского образовательного кластера;
  + Методическая служба Краснооктябрьского образовательного кластера;
  + Управленческие команды ДОО Краснооктябрьского района.

**Зона ответственности сетевых субъектов инновационной деятельности):**

**Руководитель РИП- Петр Викторович Свиридов, начальник Краснооктябрьского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда:**

-нормативно-правовое обеспечение деятельности РИП и сетевого повышение квалификации в ДОО Краснооктябрьского района;

-координация целей и задач РИП в ДОО Краснооктябрького района Волгограда;

- системный анализ и оценка результатов деятельности РИП;

- регулирование и коррекция хода инновационного проекта, оперативная коррекция инновационной деятельности.

**Научный руководитель -Розка Виталий Юрьевич, к.и.н., доцент ГАУ ДПО «ВГАПО»:**

-научно-методическое обеспечение инновационного проекта;

-консультирование педагогов по вопросам реализации инновационного проекта;

-определение цели и задач инновационного проекта;

- анализ и оценка результатов;

- экспертиза полученных результатов и др.;

-регулирование и коррекция хода инновационного проекта, устранение недостатков в инновационной деятельности.

**Заведующие дошкольных образовательных организаций** Клименко Татьяна Александровна, заведующий муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 60 Краснооктябрьского района Волгограда»,Шмакова Людмила Алексеевна, заведующий муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 200 Краснооктябрьского района Волгограда»,Васадзе Елена Сергеевна, заведующий муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 373 Краснооктябрьского района Волгограда»,Горшенина Виктория Вячеславовна, заведующий муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребенка № 4 Краснооктябрьского района Волгограда»:

-создание оптимальных организационно-методических, психологических условий для реализации проекта;

-разработка и апробация механизмов и форм развития оценочных компетенций руководителей и педагогов;

-регулярный анализ реализации проекта и устранение недостатков в ДОО.

- обеспечение информации о реализации инновационного проекта в районе и дошкольных образовательных организациях;

-регулирование и коррекция хода инновационного проекта, устранение недостатков в инновационной деятельности.

**Методическая служба Краснооктябрьского образовательного кластера** Арькова Ольга Юрьевна, старший воспитатель муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 60 Краснооктябрьского района Волгограда»,Озерина Наталья Петровна, старший воспитатель муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 200 Краснооктябрьского района Волгограда»,Букаева Анна Владимировна, старший воспитатель муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 373 Краснооктябрьского района Волгограда», Акимова Юлия Сергеевна, старший воспитатель муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 373 Краснооктябрьского района Волгограда»,Яковлева Ирина Александровна, старший воспитатель муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка № 4 Краснооктябрьского района Волгограда»,Вишневецкая Татьяна Владимировна, старший методист муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка № 4 Краснооктябрьского района Волгограда»:

-обобщение и внедрение лучших практик развития оценочных компетенций управленческих и педагогических команд ДОО при проведении процедур оценки качества дошкольного образования;

-обеспечение использования адресных программ краткосрочных обучающих мероприятий и проектов (в том числе дистанционных, цифровых), методическом сопровождении развития оценочных компетенций управленческих и педагогических команд ДОО;

-внедрение модели (технологии) эффективного обмена опытом ("горизонтального обучения друг от друга") работников ДОО для развития оценочных компетенций проведения внешнего и внутреннего мониторинга качества дошкольного образования;

-регулирование и коррекция хода инновационного проекта, устранение недостатков в инновационной деятельности.

**3.6. Сроки реализации проекта (программы)**

2022 - 2027 гг.

**3.7. Перспективы развития (новообразования) проекта (программы)**

В результате реализации проекта будет разработана и апробирована модель развития оценочных компетенций управленческих и педагогических команд ДОО для проведении процедуры оценки качества дошкольного образования (внешний и внутренний мониторинг), нормативно-правовая документация (нормативный кейс), обеспечивающая сетевое повышение квалификации и коррекции профессиональных дефицитов ДОО Краснооктябрьского района, обоснован комплекс организационных и методических условий для реализации профессионального развития управленческих и педагогических работников ДОО, описаны механизмы и формы управления развитием оценочных компетенций.

Будет укомплектован и оформлен методический кейс, содержащий модели (технологии) эффективного обмена опытом ("горизонтального обучения друг от друга") педагогических работников с активным использованием цифровых технологий и сетевых форм профессионального развития, адресных программ краткосрочных обучающих мероприятий и проектов, методическим сопровождением развития оценочных компетенций работников.

Материалы инновационной деятельности могут быть использованы на муниципальном и региональном уровнях - начальниками территориальных управлений, руководителями образовательных организаций как средство развития оценочных компетенций управленческих и педагогических команд ДОО при проведении мониторинга качества дошкольного образования различных видов.

**3.8. Теоретические основы инновации (названия научных школ, педагогических теорий и концепций).**

Теоретико-методологической основой проекта являются:

Материалы исследований по проблеме становления оценочной компетенции педагога и развития оценочной деятельности в процессе его профессионального становления (В. Д. Шадриков, Г. Ю. Ксензова, В.В. Поликарпова, Селюков Р.В. и др).

Имеющиеся образовательные технологии обучения оценочной деятельности и компетентности педагогических работников на «рабочем месте» и в системе повышения квалификации (Э.Э. Кожевникова, Е.Г. Матвиевская, E.H. Петровская, В.В. Поликарпова и др.).

Проект будет осуществляться на основе модели управления, предложенной А.Н. Кузибецким (факторы и условия гуманитарного осуществления содержания предмета управленческого труда в информационном обществе). Педагогическим коллективам близки идеи проектирования уровней становления коллективного педагогического субъекта как гуманитарного феномена и событийной общности педагогов и воспитанников, являющейся носителем коллективной педагогической деятельности, реализующей личностно-развивающую функцию в культурно-компетентностной модели образовательного процесса в детском саду.

Данные современных исследований, посвященных содержанию и пониманию педагогических компетенций и компетентностей, их анализу, структурированию и оцениванию (А. В. Хуторской, И. А. Зимняя, Т. В. Иванова, А. В. Баранников и др.).

С позиции аксиологии оценочная деятельность рассматривается в трудах И.В. Дубровиной, Ю.М. Забродина, Б.С. Круглова, А.А. Понукалина и др.: «механизм осознания объектов социальной действительности как ценностей с точки зрения их необходимости, полезности».

В современной педагогической науке накоплен достаточный опыт исследования проблем оценивания: развитие систем оценки качества образования исследовано Н. В. Селезневым, Н. Ф. Талызиной, Л. Ф. Фридман, Г. Н. Фомицкой и др.; вопросы самооценки, самоконтроля, самодостаточности личности нашли отражение в исследованиях Н. В. Бордовской, A. M. Матюшкина, А. А. Реан, С. Л. Рубинштейн и др.; проблемы разработки современных методов и средств оценивания изучены B. C. Аванесовым, А. С. Белкиным, А. Н. Майоровым, Н. Н. Самылкиной, М. Б. Челышковой; вопросы подготовки специалистов к оцениванию отражены в исследованиях И. А. Зимней, А. Н. Леонтьева, Б. Т. Лихачева, Л. М. Митиной, Д. Б. Эльконина, Л.И. Фишмана, Н.Н. Рождественской и др.

В исследовании Ж.В. Болтачевой оценочная деятельность определена как «вид психической активности личности, посредством которой осуществляется процесс установления значимости или ценности объекта через определение его качественно-количественных характеристик, относительно соответствующей цели, критериев, эталонов». Из представленного обзора позиций авторов можно заключить, что оценочная деятельность выступает в качестве технологического

компонента педагогической деятельности и может осуществляться как самостоятельный вид деятельности, так и иметь прикладной характер в образовательном, профессиональном и других процессах.

Проведенный анализ научных исследований показал, что, во-первых, на сегодняшний момент не выработана однозначная формулировка понятия «оценочная компетенция», для обозначения данного педагогического явления исследователи употребляют термины «оценивание», «оценка», «оценочная деятельность», «контрольно-оценочные умения» и т.д. Во-вторых, недостаточно изученной остается проблема формирования оценочной компетенции у педагогов образовательных организаций.

Анализ публикаций показал, что при активной научной проработке вопросов формирования профессиональных компетентностей еще не нашли должного отражения проблемы формирования оценочной компетенции педагогов системы дошкольного образования.

Таким образом, в настоящее время в педагогической теории формирования оценочной компетенции и образовательной практике обозначился ряд противоречий:

- между требованиями к уровню оценочной компетенции современного педагога в соответствии со ФГОС ДО и недостаточным наличным уровнем сформированности оценочной компетенции;

- между необходимостью повышения эффективности процесса формирования оценочной компетенции у педагогов, обусловленной требованиями ФГОС ДО и профессионального стандарта, современной образовательной практикой, и недостаточной научно-методической разработанностью данной педагогической проблемы в теории и практике профессионального образования.

Указанные противоречия позволяют обозначить проблему: поиск путей и средств развития оценочных компетенций руководителей и педагогов дошкольных образовательных организаций в условиях подготовки к комплексной оценке механизмов управления качеством образовательной деятельности (Приказ Комитета образования, науки и молодежной политики № 617 от 23.07.2021 «Об утверждении Концепции реализации системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Волгоградской области»).

В соответствии с приказом Департамента по образованию администрации Волгограда от 11.08.2021 № 434 «О проведении мониторинга качества дошкольного образования в муниципальных образовательных учреждениях Волгограда, реализующих основные образовательные программы дошкольного образования» **содержательный компонент модели** развития оценочных компетенций руководителей и педагогов наполнен следующим содержанием(рис.2):

* Оценочные компетенции качества образовательной программы дошкольного образования;
* Оценочные компетенции качества образовательных условий
* Оценочные компетенции качества мероприятий по взаимодействию с семьей;
* Оценочные компетенции качества мероприятий по обеспечению здоровья, безопасности и качества услуг по присмотру и уходу;
* Оценочные компетенции результативности инновационной деятельности;
* Оценочные компетенции эффективности диссеминационной активности.

В своей работе планируют: спроектировать и апробировать модель развития оценочных компетенций руководителей и педагогов средствами (инструмент, условие) нормативно-правового и организационно-методического сопровождения процедур оценки качества дошкольного образования в условиях сети муниципальных дошкольных образовательных учреждений Краснооктябрьского района Волгограда.

Проектируемая модель формирования оценочной компетентности руководителей и педагогов ДОО будет представляет собой совокупность блоков, связей и зависимостей между ними. К блокам модели относим: **целевой** (содержит конкретную цель, содержание, педагогические условия, подходы, принципы, средства и компонентные составляющие процесса формирования оценочной компетентности); **организационно-содержательный** (включает этапы реализации процесса формирования оценочной компетентности**); результативно-оценочный** (составляют критерии, показатели и уровни сформированной оценочной компетентности руководителей и педагогов, а также конкретный результат).

Цель модели предполагает формирование оценочной компетентности руководителей и педагогов ДОО. Её реализация в образовательном процессе обеспечит дальнейшее успешное осуществление руководителями и педагогами оценочной деятельности и оптимизирует прохождение процедур оценки качества дошкольного образования в условиях.

При определении содержания модели мы будем руководствоваться данными мониторинга по выявлению профессиональных затруднений педагогов муниципальных образовательных учреждений района о наличии мотивации, знаний и умений, связанных с оценочной деятельностью. Поэтому основной акцент в дальнейшем будет сделан на формировании у них оценочных способностей, овладении ими методологией оценивания, что, в свою очередь, позволит сформировать у них оценочную мотивацию, определенную педагогическую направленность, оценочную позицию в своей профессиональной деятельности.

Основными педагогическими условиями формирования оценочной компетентности нами определены: усиление мотивации к профессиональному росту в области оценивания достижений (воспитанников и своих собственных); определение и обоснование подходов к формированию у педагогов оценочной компетентности; реализация принципов образования в контексте ФГОС ДО и формирования оценочной компетентности; овладение современными оценочными методами и технологиями; разработка и реализация адресных программ краткосрочных обучающих мероприятий и проектов, методическое сопровождение развития оценочных компетенций работников.

Важными составляющими проектируемой нами модели выступают **компонентные составляющие оценочной компетентности** руководителя и педагога: мотивационно-ценностный, когнитивный и деятельностный.

К этапам реализации процесса формирования оценочной компетентности будут отнесены: **аналитический, мотивационный, содержательный, организационно-деятельностный, оценочно-результативный**.

Отдельно отметим, что оценивание сформированности оценочной компетентности руководителей и педагогов ДОО, согласно модели, предусматривает определение соответствующих критериев и показателей, а именно: мотивационно-ценностного (интерес к оценочной деятельности, желание работать на реализацию задач повышения качества дошкольного образования); когнитивного (владение профессионально-значимыми (оценочными) знаниями); деятельностного (владение современными оценочными методиками и технологиями).

Сформированность оценочной компетентности будет определяться согласно низкого, среднего и высокого уровней.

Тем не менее, заметим, что представленные модели носят проектный характер и будут корректироваться и уточняться по мере реализации проекта.

В своей работе участники проекта планируют охарактеризовать деятельность руководителя ТУ по выявлению и компенсации профессиональных дефицитов управленческих команд и педагогов ДОО Краснооктябрьского района в условиях подготовки к комплексной оценке качества дошкольного образования. Будет описан и систематизирован опыт нормативно-правового и организационно-методического сопровождения деятельности руководителя дошкольной образовательной организации в условиях развития оценочных компетенций субъектов образовательной деятельности.

Также будет обобщен опыт моделирования сетевого повышения квалификации руководителей и педагогов дошкольных образовательных организаций Краснооктябрьского района Волгограда.

**3.9. Ресурсное обеспечение инновационной деятельности**

Для обеспечения реализации инновационного проекта в полной мере присутствует система ресурсного обеспечения, включающая в себя нормативно-правовые, интеллектуально-профессиональные, информационные, организационно-управленческие, мотивационные, финансовые ресурсы ДОО.

**3.10. Анализ ресурсов, необходимых для решения проблемы:**

**Мотивационные условия вхождения** ДОО в инновационную деятельность и реализацию ее задач: высокая инновационная готовность педагогического состава ДОО, опыт совместной работы в инновационных проектах, благоприятный социально-психологический климат, нравственно-волевой заряд проектантов;

**Организационно-управленческие** условия - наличие менеджеров команды, способных двигать проект; наличие соответствующих организационных единиц;

**Нормативно-правовые** - создано нормативно-правовое поле развития оценочных компетенций управленческих и педагогических команд ДОО : Положения о методическом объединении Краснооктябрького района Волгограда, Положение о «Проектном офисе»;

**Интеллектуально-профессиональные -** в наличиивысокий профессионально-квалификационный уровень членов педагогической команды (100% методического состава ДОО имеют высшую квалификационную категория, 7 педагогов награждены Почетными грамотами министерства образования и науки РФ), необходимый уровень знаний и умений в области использования цифровых технологий и сетевых форм для непрерывного развития профессионального мастерства, наличие и высокое качество методического обеспечения (в составе педагогической команды 3 руководителя МО педагогов Краснооктябрьского района Волгограда, все ДОО имеют опыт проведения семинаров городского и регионального уровня, участия в конференциях различного уровня).

**Информационные** – отработана система поиска регулярной информации в области непрерывного повышения квалификации педагогов ДОО, база данных технологии в области управления персоналом и обучения персонала. Информационное сопровождение инновационной деятельности будет осуществляться на сайтах учреждений участников РИП.

**Материально-технические** - помещения, оборудование, технические средства обучения соответствуют заявленным целям и задачам и не требуют дополнительного финансирования.

**Финансовые** - средства бюджетных учреждений.

**3.11. Ожидаемые результаты инновационной деятельности:**

**- Сетевая модель** развития оценочных компетенций управленческих и педагогических команд ДОО для проведения процедур оценки качества дошкольного образования различных видов.

-**нормативный кейс,** обеспечивающий функционирование модели развития оценочных компетенций управленческих и педагогических команд ДОО для проведения процедур оценки качества дошкольного образования различных видов (локальная база – положения о Проектном офисе, рабочей группе, методическом объединении , приказы по организации и деятельности различных форм организационно-методического сопровождения);

- **методический кейс** (банк актуальных управленческих и методических практик развития оценочных компетенций управленческих и педагогических команд ДОО, адресные программы и образовательные треки с использованием цифровых технологий и сетевых форм для развития оценочных компетенций управленческих и педагогических команд ДОО);

**- обобщенный опыт** сетевого повышения квалификации на основе модели развития оценочных компетенций руководителей и педагогов ДОО Краснооктябрьского района Волгограда в виде участия в научных и научно-практических конференциях различного уровня, публикаций в научных и научно-методических статей по проблематике.

**4. Дорожная карта реализации инновационного проекта (программы)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование мероприятия | Срок | На что направлено | | Целевая аудитория | |
| 1 этап- разработка  Январь 2022 г-август 2022г) | | | | | |
| «Проектный офис» | Январь 2022 | | Обоснование актуальности Проекта педагогическим коллективам ДОО.  Внедрение и администрирование проектного офиса и организация подготовленной для реализации проектных задач команды.  Решение организационных задач: разработка нормативно-правовой базы инновационного проекта (положения о проектном офисе); распределение обязанностей, комплектование проектной команды, отбор оптимальных задачам РИП механизмов развития оценочных компетенций руководящих и педагогических работников ДОО | | Научный руководитель, руководитель РИП,  МОУ детский сад № 60,  МОУ детский сад №200,  МОУ детский сад №373,  МОУ Центр развития ребёнка №4 |
| Кластерный педагогический совет  ( zoom) | Январь 2022 | | Ознакомление педагогов с целями, задачами и содержанием инновационной работы; диагностика и мотивация педагогов на активное включение в реализацию программы инновационного проекта | | Научный руководитель, руководитель РИП,  педагоги ДОО кластера |
| Дорожная карта | Январь –март 2022 | | Разработка календарного плана реализации проекта | | Руководители, старшие воспитатели ДОО кластера |
| Открытое заседание проектного офиса | Декабрь 2022 | | Презентация нормативно-правовой базы инновационной программы, распределение обязанностей | | Руководители, старшие воспитатели ДОО кластера |
| Подбор диагностических методик  для педагогов | Январь-май 2022 | | Выявление профессиональных дефицитов педагогов кластера | | Персонал проектного офиса, руководители и  педагоги ДОО |
| Разработка программы сопровождения с учётом выявленных в результате диагностики профессиональных дефицитов | Май-август 2022 | | Создание системы, обеспечивающей развитие оценочных компетенций руководителей и педагогов ДОО | | Персонал проектного офиса, педагоги кластера |
| Мониторинг качества дошкольного образования | ежегодно | | Получение информации об осуществлении оценочной деятельности в ДОО района | | руководители и  педагоги ДОО |
| **2 этап. Внедрение и апробация**  **(сентябрь 2022г-май 2025г)** | | | | | |
| Деятельность методических объединений (старших воспитателей, воспитателей, педагогов-психологов и др.) | Весь период деятельности РИП | | Приобретение знаний, умений в области оценочных компетенций педагогами района | Проектная группа, педагоги ДОО | |
| Разработка и сопровождение стажировок для педагогов ДОО | Весь период деятельности РИП | | Практическое применение знаний, навыков и умений в области оценочных компетенций педагогами района | Проектная группа, педагоги ДОО | |
| Проведение совещаний с руководителями ДОО района | Весь период деятельности РИП | | Презентация информации о ходе деятельности РИП, привлечение к взаимодействию |  | |
| Разработка и внедрение моделей эффективного обмена опытом ("горизонтального обучения") педагогов | Весь период деятельности РИП | | Развитие профессионального общения и повышение компетентности педагогов | Проектная группа, педагоги ДОО | |
| Онлайн платформа облачное хранилище | Весь период деятельности РИП | | Онлайн помощь педагогам кластера в режиме реального времени | Проектная группа, педагоги ДОО | |
| Городской постоянно-действующий научно-практический семинар “Школа профессионального мастерства” | ежегодно  2 сессии (октябрь, апрель) | | Транслирование лучшего практического опыта (мастер-классы, открытые занятия, проекты) | педагоги ДОО района и Волгограда | |
| Zoom-воркшопы | ежегодно (по графику) | | Практические занятие педагогов кластера | проектные команды педагоги | |
| Челлендж сессии | ежегодно (по графику) | | Решение реальных проблем посредством обучения через вызов | проектные команды педагоги | |
| Фасилитационные сессии | ежегодно (по графику) | | Совершенствование мотивационной сферы, развитие рефлексии, готовности к профессиональной деятельности, ориентированной на высокие достижения | проектный офис, проектные команды, руководители и педагоги ДОО района | |
| Разработка образовательных треков для асинхронного обучения | Весь период деятельности РИП | | Онлайн помощь педагогам кластера в самообразовании и самосовершенствовании | проектные команды педагоги кластера | |
| Разработка образовательных треков для синхронного обучения | Весь период деятельности РИП | | Повышение квалификации педагогов кластера в режиме реального времени | проектные команды педагоги кластера | |
| **3этап. Обобщение и распространение опыта.**  **(сентябрь 2022г-май 2025г)** | | | | | |
| Создание и постоянное  обновление банка  инструментов,  обеспечивающих развитие оценочных компетенций руководителей и педагогов ДОО района | Весь период деятельности РИП | | Транслирование опыта реализации программы инновационной деятельности | проектный офис, научный руководитель | |
| Обобщение опыта работы  педагогического  коллектива по тематике  РИП в форме Программы,  нормативного и методического кейсов, научно-  методических статей. | Ежегодно | | Транслирование и внешняя оценка опыта реализации программы инновационной деятельности, дающая возможность определять точки роста и компенсировать профессиональные дефициты. | проектный офис, научный руководитель | |

Рис.1



Рис.2

