

## **Программа реализации инновационного проекта (программы)**

### **Исходные теоретические положения.**

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, Е.Н. Петровская, В.В. Поликарпова и др.).

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 аксиологической точки зрения, 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. Селезевым, Н. Ф. Талызиной, Л. Ф. Фридман, Г. Н. Фомицкой и др.; вопросы самооценки, самоконтроля, самодостаточности личности нашли отражение в исследованиях Н. В. Бордовской, А. М. Матюшкина, А. А. Реан, С. Л. Рубинштейн и др.; проблемы разработки современных методов и средств оценивания изучены В. С. 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 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 исследований 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 современных социально-культурных условиях.

С учетом обозначенных позиций представим оценочную деятельность как вид деятельности, направленный на формирование у руководителей и педагогов индивидуального опыта оценивания, как совокупности методологических, целеполагающих, аналитических, деятельностных, аксиологических составляющих.

Будем ориентироваться на такую педагогическую практику, в которой складываются понятия ключевых компетентностей (одна из них - оценочная компетентность), которые определяют и пронизывают все стороны профессиональной деятельности педагога и носят системообразующий характер.

Р. П. Мильруд, считая, каковы компетенции, такова и компетентность, выделяет следующие ключевые компетенции:

- формирующая - формирование и обретение знаний;
- исследовательская - критическое мышление;
- тестовая - обеспечение качества и самоконтроль;
- поисковая - поиск необходимой информации;
- систематизирующая - структурирование знаний;
- проектная - создание новых знаний;
- интерактивная - деловое взаимодействие;
- эмпатийная - эмоциональный контакт;
- лидирующая - конкурс инициатив.

В этом ряду обратим внимание на «тестовую» компетенцию, которая, по всей видимости, может включать элементы оценочной деятельности педагога.

Л. М. Швачунова в своем исследовании описывает ключевые компетенции гораздо большим списком в таком порядке:

- познавательно-интеллектуальная;

- коммуникативная;
- профессионально-технологическая;
- рефлексивно-психологическая;
- конструктивно-проектировочная;
- исследовательская;
- социально-профессиональная;
- информационно-коммуникационная;
- управленческая;
- контрольно-диагностическая;
- научно-методическая;
- практико-ориентировочная.

В этом списке нас интересует «контрольно-диагностическая» компетенция, которая предполагает оценочные умения.

О. А. Черепанова в число ключевых компетенций относит:

- познавательную;
- коммуникативную;
- профессионально-технологическую;
- конструктивно-проектировочную;
- исследовательскую;
- социально-профессиональную;
- информационно-коммуникационную;
- рефлексивно-психологическую.

Как видим, у всех авторов есть ряд компетенций совпадающих или близких по смысловой нагрузке и содержанию.

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.

#### **Этапы, содержание и методы деятельности.**

Сроки реализации проекта (программы) - 2023 - 2028 гг.

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

В своей работе педагогический коллективы ДОО 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 Красноярской муниципальной образовательной сети.

В своей работе участники проекта планируют выявить и описать

профессиональные дефициты управленческих команд и педагогов ДОО Краснооктябрьского района в процедуре оценки качества дошкольного образования, а также охарактеризовать нормативно-правовые и организационно-методические условия для развития оценочных компетенций руководителей и педагогов в ходе сопровождения процедур оценки качества дошкольного образования.

Также будет обобщен опыт корпоративного повышения квалификации как модели развития оценочных компетенций руководителей и педагогов ДОО Краснооктябрьского района Волгограда.

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.

Проектная команда в своей работе планирует: 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 представлять 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, ФОП 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.

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.

#### **Прогнозируемые результаты:**

- **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** корпоративного 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 статьях по проблематике.

#### **Необходимые условия организации работ:**

Мотивационные условия: 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 Краснооктябрьского района Волгограда, Положение о «Проектном офисе»;

Интеллектуально-профессиональные - в наличии высокий профессионально-квалификационный уровень членов педагогической команды (100% методического состава ДОО имеют высшую квалификационную категорию, 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.

Считаем, что развитие оценочной компетентности руководителей и педагогов ДОО Краснооктябрьского района может быть обеспечено при соблюдении следующих педагогических условий:

- на уровне Краснооктябрьской муниципальной сети осуществляется горизонтальное 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 Краснооктябрьской муниципальной сети реализуются разнообразные формы неформального и информального непрерывного образования (вовлечение педагогов в работу различных рабочих и проектных групп, методических объединений, в реализацию адресных программ краткосрочных обучающих мероприятий и проектов (в том числе дистанционных, цифровых), методическом сопровождении и осуществлении личного и профессионального общения с коллегами по реализации актуальных задач), которые усиливают субъектную позицию педагогов за счет расширения личностно-развивающего пространства и являются источником развития их методического и исследовательского потенциала в области оценочной деятельности;

- на уровне Краснооктябрьской муниципальной сети командой наставников обобщен опыт работы проектного офиса Краснооктябрьского ТУ ДООАВ по организационно-методическому сопровождению участия воспитателя муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 236 Краснооктябрьского района Волгограда» Дорониной Ю.Г. в региональном конкурсе «Воспитатель года -2022» и всероссийском конкурсе «Воспитатель года России - 2022»;

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.

#### **Средства контроля и обеспечения достоверности результатов.**

Контроль и достоверность результатов обеспечивается за счет: мониторинга эффективности реализации программы с утвержденными показателями результативности; проведения внешней экспертизы проекта с привлечением

внешних экспертов; проведения семинаров по теме проекта, участия в конференциях, публикации хода и результатов проекта в рецензируемых изданиях; открытой публикации отчетов по реализации проекта на сайте ДОО кластера.

**Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме проекта (программы).**

Нормативно-организационное обеспечение проекта:  
Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 №273-ФЗ;

- Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования", утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 (с изменениями на 27 февраля 2023 года);

- Национальный проект "Образование" (утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам 03.09.2019 протокол № 10);

- Приказ Минтруда России от 19.04.2021 N 250н "Об утверждении профессионального

стандарта "Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)" (Зарегистрировано в Минюсте России 02.09.2021 N 64848)

- ФГОС ДО (с изменениями и дополнениями от 8 ноября 2022 г.);

- ФОП ДО (приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 25.11.2022 № 1028 "Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования).

Учебно-методические разработки по теме проекта (программы):

—

Исследование проблем оценки качества образования выявляет ряд противоречий организационного и методологического характера в практике педагогической деятельности между: изменившимися требованиями к результатам реализации образовательных программ с учетом ФГОС ДО и отсутствием достаточного технологического инструментария оценки качества образования, а так же недостаточной степенью развития профессиональной компетентности руководителя и педагога дошкольной образовательной организации в оценке качества деятельности: своей и ДОО.

Вследствие этого, проблема развития оценочной компетентности руководителя и педагога ДОО, обусловленная вызовами времени, в структуре его профессиональной педагогической деятельности существенно актуализировалась.

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 запроецированных 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 педагогов следующих умений: анализа, вычленение главного и второстепенного, оценки непосредственного опыта деятельности и отношений, разграничение положительного и отрицательного, сопоставление конкретных действий, соотнесение их с самооценкой и оценкой.

В контексте решаемых задач, необходимо по-новому взглянуть на деятельность руководителя образовательной организации. Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования", утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 (с изменениями на 27 февраля 2023 года) обязывает руководителей образовательных организаций владеть ключевыми компетенциями, в том числе и оценочной.

По мнению Штурбиной Н.А., директора центра развития образовательных систем, руководителя Президентских программ подготовки управленческих кадров в сфере образования, в настоящее время происходит смена парадигмы управления процессами развития образовательных систем. Анализ деятельности

руководителей сферы образования, проведенный ее сотрудниками за три года (2016-2018) по теме проектного управления, показал, что проекты, которые предлагают руководители образовательных организаций, не содержат измеримую цель, а управленцы не могут предложить уникальный продукт или услугу. Таким образом, оценка результативности деятельности образовательной организации становится формальностью и препятствует развитию образовательной организации.

В соответствии с положениями системного, деятельностного и квалиметрического подходов, оценочная компетентность относится к ключевым компетентностям и рассматривается как интегративная характеристика оценочной деятельности руководителя и педагогов ДОО, что согласуется с требованиями обновленного ФГОС ДО, ФОП ДО, требованиями Профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)", профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации (Приказ Минтруда России от 19.04.2021 N 250н "Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)" (Зарегистрировано в Минюсте России 02.09.2021 N 64848), задачами Национального проекта «Образование» по качественному владению педагогической профессией.

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 корпоративное повышение квалификации с использованием формальные, неформальные и информальные формы образования, которое ориентировано на достижение ими оптимального уровня оценочной компетентности с учетом личного опыта и решения конкретных актуальных практических задач.

Имеющийся и отработанный инновационный опыт успешного профессионального партнерства в организациях-проектантах в составе Краснооктябрьского образовательного кластера из четырёх ДОО, в том числе опыт участия в лонгитюдных исследованиях качества ДО и опыт сетевого моделирования ВСОКО, позволяет говорить о возможности проектирования сетевой модели развития оценочных компетенций руководителей и педагогов дошкольных образовательных организаций Краснооктябрьской муниципальной сети, поскольку каждое образовательное учреждение в составе кластера обладает накопленными знаниями и опытом, которым можно и необходимо делиться.

### Календарный план работы

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	Декабрь	Презентация нормативно-	Руководители,

заседание проектного офиса	2022	правовой базы инновационной программы, распределение обязанностей	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
<b>2 этап. Внедрение и апробация (сентябрь 2022г-май 2025г)</b>			
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	Весь период деятельности РИП	Развитие профессионального общения и повышение компетентности педагогов	Проектная группа, педагоги ДОО

("горизонтально обучения") педагогов			
Онлайн платформа облачное хранилище	Весь период деятельн ости РИП	Онлайн помощь педагогам кластера в режиме реального времени	Проектная группа, педагоги ДОО
Городской постоянно- действующий научно- практический семинар "Школа профессиональног о 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 занятия 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 деятельн ости РИП	Онлайн помощь педагогам кластера в самообразовании и самосовершенствовании	проектные команды педагоги кластера
Разработка образовательных треков для синхронного обучения	Весь период деятельн ости РИП	Повышение квалификации педагогов кластера в режиме реального времени	проектные команды педагоги кластера
<b>Этап. Обобщение и распространение опыта. (сентябрь 2022г-май 2025г)</b>			
Создание и постоянное обновление банка инструментов,	Весь период деятельн ости РИП	Транслирование опыта реализации программы инновационной деятельности	проектный офис, научный руководитель

обеспечивающих развитие оценочных компетенций руководителей и педагогов ДОО района			
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

### **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 проведения процедуры оценки качества дошкольного образования (внешний и внутренний мониторинг), нормативно-правовая документация (нормативный кейс), обеспечивающая корпоративное 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.