

Южно-Уральский государственный
гуманитарно-педагогический университет

Южно-Уральский научный центр
Российской академии образования (РАО)

М. А. Семенова, И. А. Селиверстова

**ПОДГОТОВКА ВЫПУСКНОЙ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
ПО МАГИСТЕРСКОЙ ПРОГРАММЕ
«УПРАВЛЕНИЕ И ЭКСПЕРТИЗА
В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ»**

Учебно-методическое пособие

Челябинск
2021

УДК 378.2
ББК 74.489
С30

Рецензенты:

д-р пед. наук, проф. С. Г. Молчанов;
канд. пед. наук И. Б. Едакова

Семенова, Марина Леонидовна

С30 Подготовка выпускной квалификационной работы по магистерской программе «управление и экспертиза в дошкольном образовании» : учебно-методическое пособие / М. Л. Семенова, И. А. Селиверстова ; Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет. – [Челябинск] : Южно-Уральский научный центр РАО, 2021. – 118 с. : ил.

ISBN 978-5-907408-15-9

Учебно-методическое пособие содержит описание основных требований к структуре, содержанию, ходу подготовки выпускной квалификационной работы в форме магистерской диссертации. Представлены рекомендации по проведению теоретического и эмпирического исследования, отбору методов исследования. Приведены примеры отдельных элементов квалификационной работы. Пособие предназначено для студентов магистратуры, обучающихся по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, направленность программы «Управление и экспертиза в дошкольном образовании», а также может быть рекомендовано студентам бакалавриата и магистратуры, интересующихся вопросами управления в сфере дошкольного образования.

УДК 378.2
ББК 74.489

ISBN 978-5-907408-15-9

© Семенова М. Л., Селиверстова И. А.,
2021

© Оформление. Южно-Уральский на-
учный центр РАО, 2021

Содержание

Пояснительная записка	5
.....	
1 Выпускная квалификационная работа: общие требования к подготовке и защите	8
.....	
1.1 Общие положения о выпускной квалификационной работе, включая цель, вид, порядок выбора темы и закрепление научного руководителя	8
.....	
1.2 Этапы работы над ВКР.....	24
.....	
1.3 Примерная структура ВКР	25
.....	
1.4 Требования к оформлению ВКР	26
.....	
1.5 Подготовка ВКР к защите.....	28
.....	
1.6 Порядок проведения защиты ВКР.....	30
.....	
1.7 Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания	33
.....	

2 Методические ориентиры научно-исследовательской деятельности магистрантов в процессе подготовки выпускной квалификационной работы	37
.....	
2.1 Логика научного исследования	37
.....	
2.2 Терминологический анализ как метод и задача исследования	53
.....	
2.3 Методы эмпирического исследования	64
.....	
Список литературы.....	97
.....	
Приложения	98
.....	
Приложение 1 Титульный лист выпускной квалификационной работы.....	98
Приложение 2 Введение выпускной квалификационной работы: примеры написания	102
Приложение 3 Заключение выпускной квалификационной работы: примеры написания	111

Пояснительная записка

Подготовка выпускной квалификационной работы является обязательным видом учебно-исследовательской работы студента магистратуры, которая обеспечивает формирование готовности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности, и связана с решением задач тех типов профессиональной деятельности, к которым готовится студент в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, направленность программы «Управление и экспертиза в дошкольном образовании» (педагогический, организационно-управленческий, научно-исследовательской).

В процессе подготовки выпускной квалификационной работы происходит формирование компетенций студентов в решении задач научно-исследовательского типа: проектирование, организация, проведение и представление результатов психолого-педагогических исследований, направленных на решение профессиональных задач в области управления дошкольным образованием, методического и психолого-педагогического сопровождения профессиональной деятельности и повышения качества дошкольного образования и др. Выполнение квалификационной работы предполагает, в первую очередь, не решение научной проблемы или задачи, а демонстрацию способностей ее автора вести научный поиск, выявлять профессиональные проблемы и формулировать научные задачи, применять разнообразные методы их решения.

Защита выпускной квалификационной работы студентом-выпускником является заключительным этапом проведения государственных аттестационных испытаний и имеет своей целью систематизацию, обобщение и закрепление теоретических знаний, практических умений и профессиональных компетенций выпускника.

Представленное пособие содержит описание основных требований к структуре, содержанию, ходу подготовки и защите выпускной квалификационной работы в форме магистерской диссертации по магистерской программе «Управление и экспертиза в дошкольном образовании». В пособии представлены методические ориентиры для студентов по проведению теоретического и эмпирического исследования, отбору и применению методов исследования. Материалы пособия помогут студентам выстроить логику своего научного исследования, провести терминологический анализ, осуществить отбор и представить результаты констатирующего и контрольно-обобщающего этапов исследования. Приведены примеры отдельных элементов квалификационной работы.

Нормативной основой для разработки рекомендаций для студентов по подготовке выпускной квалификационной работы выступили:

– Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – магистратура (далее – ФГОС ВО) по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 127;

– Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 636;

– Положение о государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденным Ученым советом ЮУрГГПУ 07.02.2019, протокол № 6 и введенным в действие приказом ректора ЮУрГГПУ от 26.02.2019 № 120;

– Программа государственной итоговой аттестации по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, направленность (профиль) «Управление и экспертиза в дошкольном образовании», утвержденная Ученым советом ЮУрГГ-ПУ 24.12.2020;

– Программа государственной итоговой аттестации по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, направленность (профиль) «Психология и педагогика дошкольного образования», утвержденная Ученым советом ЮУрГГ-ПУ 24.12.2020.

Перечень используемых сокращений

ВКР – выпускная квалификационная работа

ГИА – государственная итоговая аттестация

ГЭК – государственная экзаменационная комиссия

ДОО – дошкольная образовательная организация

ОПК – общепрофессиональные компетенции

ОПОП – основная профессиональная образовательная программа

ПК – профессиональные компетенции

УК – универсальные компетенции

ФГОСВО – федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура

ФГОС ДО – федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования

1 ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА: ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ПОДГОТОВКЕ И ЗАЩИТЕ

1.1 Общие положения о выпускной квалификационной работе, включая цель, вид, порядок выбора темы и закрепление на- учного руководителя

Выпускная квалификационная работа (далее – ВКР) представляет собой выполненную студентом работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности, и связана с решением задач тех типов профессиональной деятельности, к которым готовится студент в процессе освоения ОПОП (педагогический, организационно-управленческий, научно-исследовательской).

Защита выпускной квалификационной работы студентом-выпускником является заключительным этапом проведения государственных аттестационных испытаний и имеет своей целью систематизацию, обобщение и закрепление теоретических знаний, практических умений и профессиональных компетенций выпускника.

ВКР выполняется в форме магистерской диссертации.

ВКР – магистерская диссертация – является самостоятельным научным исследованием, выполняется под руководством научного руководителя. Она содержит совокупность результатов и научных положений, выдвигаемых автором для публичной защиты и свидетельствует о способности автора

проводить самостоятельные научные исследования, опираясь на теоретические знания и практические навыки.

В результате выполнения ВКР выпускник овладевает универсальными (УК), общепрофессиональными (ОПК) и профессиональными (ПК) компетенциями в соответствии с требованиями ОПОП по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, направленность программы «Управление и экспертиза в дошкольном образовании» (таблицы 1, 2, 3).

Таблица 1 – Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
1	2	3
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Знает: теоретические основы системного подхода; основные методы и приемы критического анализа и оценки проблемной ситуации. УК-1.2. Умеет: анализировать проблемную ситуацию на основе системного подхода; выбирать и описывать стратегию действий ее разрешения. УК-1.3. Владеет: методами и приемами решения проблемных ситуаций на основе системного подхода.
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. Знает: основные принципы, закономерности и методы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; требования к проектам и их результатам. УК-2.2. Умеет: разрабатывать проект, реализовывать и контролировать ход его выполнения; организовывать, координировать и контролировать работу участников проекта. УК-2.3. Владеет: опытом организации и управления проектом на всех этапах его жизненного цикла.

Продолжение таблицы 1

1	2	3
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК-3.1. Знает: теоретические основы эффективной командной работы.</p> <p>УК-3.2. Умеет: эффективно взаимодействовать с членами команды, соблюдая нормативно-правовые и этические нормы взаимодействия; планировать работу команды.</p> <p>УК-3.3. Владеет: приемами организации и руководства командой при реализации совместно выработанной командной стратегии достижения поставленной цели.</p>
Коммуникация	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	<p>УК-4.1. Знает: виды современных процессов коммуникации; современные коммуникативные технологии в организации академического и профессионального взаимодействия, в том числе на иностранном языке.</p> <p>УК-4.2. Умеет: создавать на русском и иностранном языках письменные тексты научного и официально-делового стилей речи в сфере профессиональной деятельности.</p> <p>УК-4.3. Владеет: способами представления результатов исследований в виде докладов и статей, в том числе на иностранном (ых) языке(ах) с использованием современных коммуникативных технологий.</p>

Продолжение таблицы 1

1	2	3
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<p>УК-5.1. Знает: национальные, конфессиональные и этнокультурные особенности и национальные традиции; основные принципы и нормы межкультурного взаимодействия.</p> <p>УК-5.2. Умеет: грамотно, доступно излагать профессиональную информацию в процессе межкультурного взаимодействия; соблюдать этические нормы и права человека; анализировать особенности социального взаимодействия с учетом личностных, национально-этнических, конфессиональных и иных особенностей участников коммуникации.</p> <p>УК-5.3. Владеет: способами выбора адекватной коммуникативной стратегии в зависимости от культурного контекста коммуникации и поставленных целей.</p>
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<p>УК-6.1. Знает: психолого-педагогические основы самооценки, саморазвития, самореализации; направления и источники саморазвития и самореализации; способы самоорганизации собственной деятельности и ее совершенствования.</p> <p>УК-6.2. Умеет: определять приоритеты собственной деятельности и прогнозировать пути ее совершенствования; осуществлять контроль, оценку и рефлекссию собственной деятельности на основе личностных и профессиональных приоритетов.</p>

Окончание таблицы 1

1	2	3
		УК-6.3. Владеет: навыками осуществления деятельности по самоорганизации и саморазвитию в соответствии с личностными и профессиональными приоритетами.

Таблица 2 – Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Наименование категории (группы) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции выпускника магистратуры	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
1	2	3
Правовые и этические основы профессиональной деятельности	ОПК-1. Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	ОПК-1.1. Знает: основные положения нормативных правовых актов в сфере образования, нормы профессиональной этики. ОПК-1.2. Умеет: интерпретировать требования нормативных правовых актов для принятия решений в профессиональной деятельности. ОПК-1.3. Владеет: способами межличностного взаимодействия с субъектами образовательных отношений в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.

Продолжение таблицы 2

1	2	3
<p>Разработка основных и дополнительных образовательных программ</p>	<p>ОПК-2. Способен проектировать основные и дополнительные образовательные программы и разрабатывать научно-методическое обеспечение их реализации</p>	<p>ОПК-2.1. Знает: основные принципы, требования и подходы к проектированию основных и дополнительных образовательных программ и научно-методических материалов для их реализации. ОПК-2.2. Умеет: разрабатывать содержание структурных элементов, определять результаты реализации основных и дополнительных образовательных программ. ОПК-2.3. Владеет: технологией проектирования основных и дополнительных образовательных программ, научно-методического обеспечения их реализации.</p>
<p>Совместная и индивидуальная учебная и воспитательная деятельность обучающихся</p>	<p>ОПК-3. Способен проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями</p>	<p>ОПК-3.1. Знает: теоретические основы организации образовательной деятельности, современные технологии совместной и индивидуальной деятельности обучающихся с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями. ОПК-3.2. Умеет: проектировать, планировать и организовывать совместную и индивидуальную учебную и воспитательную деятельность с учетом образовательных потребностей, возрастных и индивидуально-психологических особенностей обучающихся.</p>

Продолжение таблицы 2

1	2	3
		ОПК-3.3. Владеет: технологиями планирования, организации и реализации совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями.
Построение воспитывающей образовательной среды	ОПК-4. Способен создавать и реализовывать условия и принципы духовно-нравственного воспитания обучающихся на основе базовых национальных ценностей	ОПК-4.1. Знает: условия и принципы духовно-нравственного воспитания обучающихся, базовые национальные ценности. ОПК-4.2. Умеет: определять критерии и показатели уровня духовно-нравственной воспитанности обучающихся и проектировать условия для их развития. ОПК-4.3. Владеет: технологиями духовно-нравственного воспитания обучающихся на основе базовых национальных ценностей.
Контроль и оценка формирования результатов образования	ОПК-5. Способен разрабатывать программы мониторинга результатов образования обучающихся, разрабатывать и реализовывать программы преодоления	ОПК-5.1. Знает: методы контроля и оценки результатов образования, принципы организации мониторинга образовательных результатов, методы разработки программ мониторинга результатов образования обучающихся и программ преодоления трудностей в обучении. ОПК-5.2. Умеет: осуществлять отбор диагностического инструментария и применять методы оценивания качества образования и результатов освоения основной образовательной

Продолжение таблицы 2

1	2	3
	<p>трудностей в обучении</p>	<p>программы, анализировать результаты, проектировать и реализовывать комплекс мероприятий по преодолению трудностей в обучении. ОПК-5.3. Владеет: технологиями разработки программы мониторинга результатов образования обучающихся, проведения мониторинга, разработки и реализации программы преодоления трудностей в обучении.</p>
<p>Психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности</p>	<p>ОПК-6. Способен проектировать и использовать эффективные психолого-педагогические, в том числе инклюзивные технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями</p>	<p>ОПК-6.1. Знает: основы проектирования и применения психолого-педагогических, в том числе инклюзивных технологий в профессиональной деятельности, необходимых для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями. ОПК-6.2. Умеет: применять эффективные психолого-педагогические, в том числе инклюзивные технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями. ОПК-6.3. Владеет: способами проектирования психолого-педагогических технологий и индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета особенностей развития обучающихся, в т.ч. с особыми образовательными потребностями</p>

1	2	3
Взаимодействие с участниками образовательных отношений	ОПК-7. Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений	<p>ОПК-7.1. Знает: способы, формы и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений.</p> <p>ОПК-7.2. Умеет: использовать различные способы организации взаимодействия участников образовательных отношений, разрабатывать планы взаимодействия с различными категориями участников.</p> <p>ОПК-7.3. Владеет: технологиями организации взаимодействия участников образовательных отношений с учетом особенностей образовательной деятельности.</p>
Научные основы педагогической деятельности	ОПК-8. Способен проектировать педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний и результатов исследований	<p>ОПК-8.1. Знает: научные основы педагогической деятельности и современные исследования в области психолого-педагогической науки.</p> <p>ОПК-8.2. Умеет: проектировать педагогическую деятельность на основе современных научных психолого-педагогических знаний, разрабатывать, организовывать и представлять результаты исследовательской деятельности.</p> <p>ОПК-8.3. Владеет: технологией проектирования педагогической деятельности на основе современных научных психолого-педагогических знаний.</p>

Таблица 3 – Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения по профилю магистерской программы «Управление и экспертиза в дошкольном образовании»

Задача профессиональной деятельности	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
1	2	3	4
Тип задач профессиональной деятельности: педагогический			
<p>Проектирование основной образовательной программы дошкольного образования и развивающей образовательной среды в соответствии с ФГОС ДО и с учетом интересов участников образовательных отношений.</p> <p>Проектирование, организация, контроль и анализ качества образовательного процесса</p>	<p>Основная образовательная программа дошкольного образования</p> <p>Развивающая образовательная среда</p>	<p>ПК 1 Способен осуществлять проектирование и управление образовательной деятельностью в дошкольной образовательной организации</p>	<p>ПК 1.1. Знает: нормативные требования к содержанию и условиям образовательной деятельности; возрастные особенности воспитанников; теоретические и методические основы проектирования основной образовательной программы; современные инновационные технологии в дошкольном образовании</p> <p>ПК 1.2. Умеет: проектировать образовательные программы, осуществлять педагогическую деятельность по организации образовательного процесса с учетом возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников, проводить мониторинг</p>

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4
<p>в дошкольной образовательной организации с учетом особенностей воспитанников. Реализация программ мониторинга результатов образовательной деятельности</p>			<p>индивидуального развития, осуществлять контроль качества реализации образовательной программы; определять актуальные направления и задачи инновационной деятельности. ПК 1.3. Владеет: технологиями проектирования, организации и контроля качества образовательной деятельности и развивающей образовательной среды на основе нормативных требований и с учетом интересов участников образовательных отношений, способами разработки и реализации инновационных проектов.</p>
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий			
	<p>Основная образовательная программа дошкольного образования Дошкольная об-</p>	<p>ПК 2: Способен исследовать, проектировать и осуществлять организационно-управленческую</p>	<p>ПК 2.1. Знает: нормативно-правовую базу, перспективные направления и тенденции развития дошкольного образования, основы менеджмента в сфере образования, теоретические основы управления ресурсами ДОО;</p>

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4
<p>Управление образовательной деятельностью и ресурсами дошкольной образовательной организации.</p> <p>Создание условий для реализации потенциала развития управляемой системы и повышения качества дошкольного образования. Осуществление организационно-методического сопровождения реализации основной образовательной программы дошкольного образования, профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации.</p>	<p>разовательная организация</p> <p>Ресурсное обеспечение образовательной деятельности в дошкольной образовательной организации</p>	<p>деятельность в дошкольной образовательной организации с использованием эффективных технологий менеджмента, соответствующих закономерностям развития управляемой системы</p>	<p>ПК 2.2. Умеет: применять комплекс методов стратегического и оперативного анализа для изучения состояния и потенциала управляемой системы, управлять ресурсами ДОО, осуществлять организационно-методическое сопровождение реализации основной образовательной программы дошкольного образования и профессионального развития педагогов; отбирать и применять методы управления, обеспечивающие открытость и эффективность образовательной деятельности;</p> <p>ПК 2.3. Владеет: индивидуальными и групповыми технологиями принятия решений в управлении ДОО, способами организации командной работы для решения задач развития ДОО, реализации инновационной работы</p>

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий			
<p>Осуществление экспертно-аналитической деятельности по оценке качества образования</p>	<p>Экспертиза в дошкольном образовании</p>	<p>ПК 3 Способен проектировать, организовывать и осуществлять экспертно-аналитическую деятельность по оценке качества дошкольного образования</p>	<p>ПК 3.1 Знает: нормативные основы контроля качества образования в ДОО, теоретические и методические основы экспертной деятельности и мониторинга в сфере образования ПК 3.2 Умеет: проектировать программы экспертизы и организовать экспертизу качества образовательной деятельности в ДОО, проектировать и реализовывать программы мониторинга повышение качества дошкольного образования ПК 3.3 Владеет: методами и технологиями экспертизы качества образовательной деятельности, ресурсного и организационно-методического сопровождения реализации основной образовательной программы</p>

1	2	3	4
Тип задач профессиональной деятельности: научно-исследовательский			
<p>Проектирование, организация, проведение и представление результатов психолого-педагогических исследований, направленных на решение профессиональных задач в области управления дошкольным образованием, методического и психолого-педагогического сопровождения профессиональной деятельности и повышения качества дошкольного образования.</p>	<p>Образование и наука в сфере дошкольного образования</p>	<p>ПК 4 Способен проектировать и осуществлять психолого-педагогические исследования в сфере дошкольного образования</p>	<p>ПК 4.1 Знает: методологические, нормативно-правовые и этические основы осуществления психолого-педагогических исследований в сфере образования;</p> <p>ПК 4.2 Умеет: определять методологическую основу и применять методы психолого-педагогического исследования; организовывать и проводить психолого-педагогические исследования в сфере образования;</p> <p>ПК 4.3 Владеет: навыками обработки и интерпретации полученных результатов психолого-педагогического исследования и их публичного представления.</p>

Подготовка ВКР начинается на первой курсе с выбора темы исследования. Перечень тем ВКР разрабатывается кафедрой теории, методики и менеджмента дошкольного образования и утверждается ученым советом факультета дошкольного образования. Тематика ВКР должна быть направлена на решение профессиональных задач в соответствии с профилем магистерской программы и типами профессиональной деятельности. При этом студенту предоставляется право подготовки и защиты ВКР по теме, предложенной им самостоятельно либо по заявке образовательной организации, в случае обоснованности целесообразности разработки темы для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте образовательной деятельности.

Закрепление тем ВКР за конкретными исполнителями производится на основе свободного выбора в течение первого месяца обучения и фиксируется в протоколах заседания кафедры и совета факультета.

Приказом ректора университета по представлению руководителя магистерской программы, согласованному с проректором по учебной работе, утверждаются темы магистерских диссертаций, состав научных руководителей, а в случае необходимости – консультантов. В исключительных случаях не позднее, чем за три месяца до защиты, тема ВКР может быть изменена. Утверждение измененной темы осуществляется приказом ректора на основании личного заявления студента, согласованного с заведующим выпускающей кафедры и деканом факультета.

Научными руководителями ВКР студентов магистратуры назначаются научно-педагогические работники, имеющие ученую степень. Научными руководителями ВКР могут быть состоящие в трудовых отношениях с ЮУрГГПУ преподаватели других вузов, а также руководители и ведущие специалисты

профильных организаций, имеющие ученую степень и (или) стаж работы не менее 3 лет. Кафедра осуществляет контроль выполнения ВКР и в случае необходимости осуществляет замену научного руководителя.

Обязанности научного руководителя выпускной квалификационной работы: помощь студенту в формулировании темы и в разработке плана ВКР; составление графика выполнения ВКР и проведение консультаций; контроль хода написания квалификационной работы; составление письменного отзыва о работе. Научный руководитель вправе помочь студенту с выводами в рамках его квалификационного исследования.

1.2 Этапы работы над ВКР

Работа над ВКР осуществляется в соответствии со следующими этапами, которые осуществляются студентом последовательно либо параллельно:

- выбор темы ВКР;
- разработка плана и содержания ВКР;
- составление библиографического списка по теме исследования;
- проведение теоретического исследования;
- проведение эмпирического исследования;
- апробация промежуточных и итоговых результатов исследования на научно-практических семинарах, конференциях;
- подготовка публикаций по теме исследования;
- представление работы в полном объеме научному руководителю ВКР;
- предзащита ВКР на заседании кафедры;
- доработка материалов работы в соответствии с замечаниями научного руководителя, замечаниями, полученными на предзащите;

- окончательное оформление текста работы;
- проверка ВКР на объем заимствований в системе анализа текстовых документов;
- нормоконтроль ВКР;
- подготовка автореферата выпускной квалификационной работы;
- подготовка справки о проведении эмпирической части исследования в образовательной организации, реализующей программы дошкольного образования;
- подготовка отзыва научного руководителя ВКР;
- рецензирование работы;
- подготовка к защите (подготовка доклада, презентации, ответов на замечания рецензента);
- защита ВКР на заседании ГЭК;
- размещение ВКР в электронной библиотечной системе ЮУрГГПУ.

1.3 Примерная структура ВКР

ВКР должна состоять из введения, двух глав (теоретическая и эмпирическая части исследования), заключения, списка литературы, приложений. В каждой главе должно быть, как правило, 2-3 параграфа.

Оптимальный объем ВКР, выполняемой в форме магистерской диссертации, составляет 70-90 страниц машинописного текста.

Общими требованиями к содержанию ВКР должны быть следующие:

- актуальность;
- научно-исследовательский характер;
- практическая значимость;
- четкая структура, завершенность;

- логичное, последовательное изложение материала;
- обоснованность выводов и предложений.

Результаты работы должны свидетельствовать о наличии у ее автора соответствующих компетенций в избранной области профессиональной деятельности.

Обязательным требованием к выполнению ВКР является самостоятельность студента – выпускника в сборе, систематизации и анализе фактического материала, формулировании выводов и рекомендаций. Уровень оригинальности текста выпускной квалификационной работы для обучающихся по программам магистратуры установлен Положением о проверке на объем заимствования и размещении в электронной библиотечной системе выпускных квалификационных работ обучающихся ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», утвержденным Ученым советом 30.06.2016, протокол № 13, и должен составлять не менее 70 %.

1.4 Требования к оформлению ВКР

Общие требования, требования к структурным элементам, оформлению текста, списка использованных источников, приложения, нумерации страниц, иллюстраций, таблиц, библиографических ссылок и т.д. установлены Регламентом оформления письменных работ, утвержденным на заседании ученого совета вуза 30.08.2019, протокол № 1, и размещенном на сайте вуза.

ВКР предоставляется в электронной форме (на компакт-диске, флэш-карте) и на бумажном носителе. Файл с полным текстом работы должен быть представлен в форматах Microsoft Word (doc/docx) или Open Document Text (odt), а также в формате Portable Document Format (pdf). Если текст ВКР предоставляется в виде файла формата PDF, он должен соответствовать стандарту PDF/A (текстовые процессоры из распространенных офисных пакетов – Microsoft Office, Open Office, Libre

Office – имеют опцию сохранения текстового документа в формате PDF в соответствии со стандартом PDF/A).

Имя файла должно содержать следующую информацию: год, шифр направления подготовки, кафедра, факультет, форма обучения, ФИО, вид (название) работы.

Пример:

2020_440402_ТМиМДО_ФДО_ОФ_Иванов_И_И_ВКР

Работа должна быть отпечатана и переплетена. ВКР должна быть напечатана на стандартном листе писчей бумаги в формате А 4 с соблюдением следующих требований:

- поля: левое – 30 мм, правое – 20 мм, верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм;
- шрифт размером 14 пт, гарнитурой Times New Roman;
- межстрочный интервал – полуторный;
- отступ красной строки – 1,25;
- выравнивание текста – по ширине;
- ведение, каждая глава работы, заключение и список использованных источников начинается с новой страницы.

Компьютерная верстка текста должны осуществляться в соответствии с требованиями к оформлению, указанными в Регламенте оформления письменных работ.

Обязательным элементом ВКР является титульный лист. На титульном листе указывается наименование вуза, факультета и кафедры, осуществляющей руководство ее выполнением, тема ВКР, направление и профиль подготовки, фамилия, имя, отчество студента, ученое звание, фамилия, имя, отчество научного руководителя, результаты проверки на объем заимствований с указанием объема авторского текста, рекомендация кафедры к защите ВКР. Титульный лист включается в общую нумерацию. Номер страницы на нем не ставится (см. Приложение 1).

1.5 Подготовка ВКР к защите

Перед защитой ВКР в ГЭК кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования проводит предварительную защиту всех выпускных квалификационных работ. Заведующий кафедрой формирует из профессорско-преподавательского состава кафедры комиссию по предварительной защите. В состав комиссии входит руководитель ОПОП. Предварительная защита проводится не позднее, чем за месяц до защиты в ГЭК. Комиссия принимает решение рекомендовать или не рекомендовать работу к защите, устанавливает сроки устранения недостатков. Результаты работы комиссии протоколируются и представляются в деканат факультета. Окончательное решение о рекомендации ВКР к защите принимает заведующий кафедрой, делая соответствующую запись на титульном листе квалификационной работы.

Тексты ВКР проверяются на объем заимствования и размещаются в электронно-библиотечной системе ЮУрГГПУ на основе соответствующего Положения, утвержденного приказом ректора от 13.07.2016 № 16-03/26.

ВКР, рекомендованная к защите, не позднее, чем за двадцать дней до защиты сдается студентом руководителю для подготовки отзыва. Письменный отзыв научного руководителя должен содержать информацию о деятельности студента в процессе выполнения ВКР, его отношении к исследовательской работе, степень самостоятельности при выполнении работы, проявление личностных, исследовательских и профессиональных качеств. Научный руководитель также включает в отзыв результаты проверки ВКР на наличие заимствований и указывает уровень оригинальности работы.

Научный руководитель передает ВКР вместе с отзывом на кафедру для организации рецензирования не позднее, чем за четырнадцать дней до защиты.

С целью обеспечения соблюдения в ВКР норм, требований и правил, установленных системой стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу и другими нормативными документами, проводится нормоконтроль. Нормоконтроль является завершающим этапом процесса выполнения выпускной квалификационной работы. Выпускник предоставляет работу нормоконтролеру не позднее, чем за 3 недели до защиты ВКР. Нормоконтроль осуществляет работник выпускающей кафедры, обеспечивающей реализацию образовательной программы. Содержание, порядок и сроки проведения нормоконтроля устанавливаются в соответствии с Положением о нормоконтроле выпускных квалификационных работ по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденным Ученым советом вуза 30.01.2020, протокол № 7.

По результатам проверки ВКР нормоконтролер заполняет протокол нормоконтроля, в котором фиксирует соответствие/несоответствие установленным требованиям. Заполненный и подписанный протокол нормоконтроля вкладывается в ВКР.

Рецензирование ВКР осуществляется в соответствии с Положением о рецензировании выпускных квалификационных, утвержденным на заседании ученого совета от 28 сентября 2017 года, протокол №3.

Рецензентами могут быть преподаватели ЮУрГГПУ и других вузов, имеющие ученую степень кандидата или доктора наук, а также практические работники, являющиеся специалистами со стажем не менее трех лет. Рецензент проводит анализ квалификационной работы и предоставляет в организацию письменную рецензию на указанную работу. Рецензия должна содержать характеристику общих требований к содержанию ВКР (п. 3.4 настоящей Программы), собственное отношение к рассматриваемой проблеме, заключение о возможности пред-

ставления ВКР к защите, оценку ВКР. Внесение изменений в ВКР после получения рецензии не допускается.

ВКР должна быть представлена на выпускающую кафедру с заключением по нормоконтролю, с отзывом научного руководителя и рецензией на работу не позднее, чем за 1 неделю до защиты

При представлении ВКР к защите должен быть представлен автореферат выпускной квалификационной работы. Объем автореферата – до 20 страниц. В автореферате необходимо представить информацию о публикациях студента магистратуры по теме ВКР. Студент должен иметь 2–3 публикации по теме ВКР в сборниках тезисов по материалам научно-практических конференций, в сборниках научных трудов или в профессиональных журналах.

Студент самостоятельно осуществляет сбор справки о проведении эмпирической части исследования в образовательной организации, реализующей программы дошкольного образования.

Заведующий кафедрой обеспечивает ознакомление студентов с отзывом и рецензией не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты ВКР.

Заведующий кафедрой не позднее чем за 2 календарных дня до защиты с визой о рекомендации к защите, оценкой оригинальности работы, авторефератом, справкой, отзывом и рецензией передает ВКР в государственную экзаменационную комиссию.

1.6 Порядок проведения защиты ВКР

Защита ВКР проводится в соответствии с графиком государственной итоговой аттестации на заседании государственной экзаменационной комиссии. Кроме членов комиссии на защите могут присутствовать научный руководитель ВКР и рецензент, а также студенты и преподаватели университета.

Перед началом защиты председатель ГЭК знакомит студентов с порядком проведения защиты, секретарь представляет студента и тему его квалификационной работы.

Защита начинается с доклада студента по теме ВКР, на который отводится до 15 минут. В процессе защиты студент может использовать компьютерную презентацию работы, заранее подготовленный наглядный графический (таблицы, схемы) или иной материал (например, проекты уставов, нормативных актов и т.д.), иллюстрирующий основные положения работы.

После завершения доклада члены ГЭК задают студенту вопросы как непосредственно связанные с темой ВКР, так и с проблемой, решению которой посвящена работа. При ответах на вопросы студент имеет право пользоваться своей работой и авторефератом.

Общее время защиты студентом своей ВКР с учетом дополнительных вопросов членов ГЭК должно составлять не более 30 минут.

После ответов студента на вопросы слово предоставляется научному руководителю. Научный руководитель дает характеристику исполнителю ВКР, степени его подготовленности к самостоятельному решению профессиональных задач и (или) исследовательской работе в избранной области профессиональной деятельности.

После выступления научного руководителя слово предоставляется рецензенту. В конце выступления рецензент дает свою оценку работе.

В отзыве руководителя дается характеристика научно-исследовательской деятельности студента, выполняющего ВКР, а в рецензии дается оценка сформированности компетенций. В случае отсутствия научного руководителя и/или рецензента председатель ГЭК зачитывает отзыв и/или рецензию на выпускную квалификационную работу.

После выступления рецензента начинается обсуждение работы. В дискуссии могут принять участие как члены ГЭК, так и присутствующие заинтересованные лица.

После окончания дискуссии студенту предоставляется заключительное слово. В своем заключительном слове студент должен ответить на замечания рецензента.

Решение ГЭК об итоговой оценке основывается на оценках рецензента и членов ГЭК. На защите ВКР дается оценка сформированности комплекса компетенций, определенных основной профессиональной образовательной программой. Для расчета коэффициента сформированности компетенций используется метод экспертной оценки. Эксперты (председатель, заместитель председателя, члены ГЭК) вносят свои оценки в лист экспертной оценки (см. таблица 4). Секретарь ГЭК вносит оценки экспертов в электронную таблицу MS Excel для автоматического расчета коэффициента сформированности компетенций каждого экзаменуемого. С учетом коэффициента сформированности компетенций каждым членом ГЭК дается общая оценка ВКР. Критерии и шкала оценки ВКР представлены в таблице 5. Результаты защиты выпускной квалификационной работы определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Защита ВКР оформляется протоколом. Протоколы подписываются членами экзаменационной комиссии и председателем ГЭК или его заместителем и хранятся в деканате факультета.

В случае если защита ВКР признается неудовлетворительной, ГЭК устанавливает возможность повторной защиты данной работы или необходимости разработки и защиты новой выпускной квалификационной работы, тему которой определяет выпускающая кафедра.

Защищенные ВКР передаются на выпускающую кафедру, хранятся в течение пяти лет, затем сдаются в архив.

1.7 Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

Оценка сформированности комплекса компетенций, определенных основной профессиональной образовательной программой магистратуры по профилю «Управление и экспертиза в дошкольном образовании», осуществляется по результатам защиты студентом выпускной квалификационной работы по показателям: знать, уметь, владеть. Показатели и критерии оценивания компетенций представлены в таблицах 4, 5.

Таблица 4 – Лист экспертной оценки сформированности компетенций на защите ВКР

Показатели	Критерии комплексной оценки сформированности компетенций	Экспертная оценка в баллах ¹					Средний балл ²
		Пред. ГЭК	Зам. пред. ГЭК	Член ГЭК	Член ГЭК	Член ГЭК	
1	2	3	4	5	6	7	8
Знать	Обладает теоретическими знаниями, необходимыми для решения профессиональных задач, имеет целостное представление об их системе						Кз=
Уметь	Обладает умениями, обеспечивающими выполнение профессиональных за-						Ку=

	дач в						
--	-------	--	--	--	--	--	--

Окончание таблицы 4

1	2	3	4	5	6	7	8
	стандартной (алгоритмической) ситуации						
Владеть	Обладает способностью применять знания, умения и накопленный опыт для решения профессиональных задач в нестандартной ситуации						Кв=
Коэффициент сформированности комплекса компетенций Кком ³							

Примечания:

¹0 баллов – показатель не выражен;

0,5 баллов – показатель слабо выражен;

1 балл – показатель ярко выражен.

² Средний балл по каждому уровню (Кз, Ку, Кв) рассчитывается как среднее арифметическое баллов экспертов

³ $K_{ком} = 0,36 \times K_z + 0,28 \times K_u + 0,36 \times K_v$

Таблица 5 – Критерии оценивания ответа выпускника на защите ВКР

Критерии	Отметка
1	2
– коэффициент сформированности компетенций от 0,7 до 1; – ВКР носит исследовательский характер, содержит грамотно изложенную теоретическую базу, содержа-	5 «отлично»

<p>тельный анализ практического материала; характеризуется логичным изложением материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями;</p>	
---	--

Продолжение таблицы 5

1	2
<p>– ВКР позитивно характеризуется научным руководителем и оценивается как «отличная» в рецензии; при защите работы студент показывает глубокие знания вопросов темы, свободно оперирует данными исследования, вносит обоснованные рекомендации, а во время доклада использует качественный демонстрационный материал; свободно и полно отвечает на поставленные вопросы</p>	
<p>– коэффициент сформированности компетенций от 0,6 до 0,69; – ВКР носит исследовательский характер, содержит грамотно изложенную теоретическую базу, достаточно подробный анализ практического материала; характеризуется в целом последовательным изложением материала; выводы по работе носят правильный, но не вполне развернутый характер; – ВКР позитивно характеризуется научным руководителем и оценивается как «хорошая» в рецензии; – при защите студент в целом показывает знания вопросов темы, умеет привлекать данные своего исследования, вносит свои рекомендации; во время доклада используется демонстрационный материал, не содержащий грубых ошибок, студент без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы</p>	<p>4 «хорошо»</p>
<p>– коэффициент сформированности компетенций от 0,5 до 0,59; – ВКР носит исследовательский характер, содержит теоретическую главу и базируется на практическом материале, но отличается поверхностным анализом и недостаточ-</p>	<p>3 «удовлетворительно»</p>

но критическим разбором; в работе просматривается непоследовательность изложения материала, представлены недостаточно обоснованные утверждения;	
---	--

Окончание таблицы 5

1	2
<ul style="list-style-type: none"> – в отзывах руководителя и рецензента имеются замечания по содержанию работы и методики анализа; при защите студент проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не дает полного, аргументированного ответа на заданные вопросы 	
<ul style="list-style-type: none"> – продемонстрировал коэффициент сформированности компетенций ниже 0,5; – ВКР не носит исследовательского характера, не содержит анализа и практического разбора; не отвечает требованиям, изложенным в методических указаниях вуза; – не имеет выводов либо они носят декларативный характер; – в рецензии выставлена неудовлетворительная оценка; – при защите студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме, не знает теории вопроса, при ответе допускает существенные ошибки 	<p>2 «неудовлетворительно»</p>

2 МЕТОДИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАГИСТРАНТОВ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

2.1 Логика научного исследования

Эффективность научного поиска во многом обуславливается последовательностью шагов, т. е. логикой исследования, которое должно привести к истинным результатам. Организация и проведение исследования зависит от его содержания, но структура, как правило, основывается на логике действий. Это может выглядеть следующим образом:

1. Общее ознакомление с проблемой исследования, обоснование ее актуальности, уровня разработанности.
2. Формулирование темы исследования.
3. Формирование методологического аппарата: выбор объекта и предмета, формулирование общей цели исследования и соотношенных с ней задач.
4. Построение гипотезы исследования.
5. Выбор методов исследования.
6. Теоретическое исследование.
7. Проведение констатирующего эксперимента (диагностики) в целях установления исходного состояния предмета исследования.
8. Организация и проведение преобразующего (формирующего) эксперимента с целью коррекции, развития, совершенствования объекта.
9. Анализ, интерпретация и оформление результатов исследования.

10. Апробация исследования и выработка практических рекомендаций.

Логика каждого исследования специфична, своеобразна, в любом случае исследование начинается с определения методологических характеристик: *актуальности* и *значимости*.

Актуальность исследования содержит положения, свидетельствующие о *социальной (социально-педагогической), научной (научно-теоретической) и практической (научно-методической)* своевременности и значимости исследуемой в ВКР проблеме. Социальная значимость избранного аспекта исследования определяется наличием запросов общества в решении конкретных практических задач, научная и практическая актуальность определяется существующими трудностями в теоретическом осмыслении проблемы и практике использования психологических знаний для решения задач в различных сферах человеческой деятельности.

Освещение актуальности не должно быть многословным, главное показать суть проблемной ситуации, обозначающей «дефицит» знаний в описании или объяснении изучаемой реальности. Поэтому особое внимание должно быть уделено как характеристике степени исследованности поставленной проблемы в целом, так и малоизученным вопросам отдельных ее сторон, противоречиям в имеющихся эмпирических данных.

Затем формируется методологический аппарат исследования, который составляют такие компоненты, как:

- 1) проблема;
- 2) тема;
- 3) объект исследования;
- 4) предмет исследования;
- 5) цель и задачи;
- 6) гипотеза.

С целью осмысления методологических характеристик раскроем их в форме вопросов:

Актуальность: Почему эту проблему нужно изучать именно сегодня?

Актуальность – это важность, значительность чего-либо в настоящее время, современность, злободневность, назревшая потребность в решении.

В актуальности исследуемой проблемы обязательно должны быть отражены противоречия: между потребностями социума и существующей педагогической практикой; несоответствием теоретических установок изменившимся условиям и реалиям сегодняшнего дня; необходимостью поиска новых форм, методов, технологий и недостаточным уровнем организации исследуемого процесса в решении проблемы. На сегодняшний день, например, совершенно определенно выявились противоречия: *между объективной необходимостью в инновационном характере образовательной и профессионально-педагогической деятельности и организацией данного процесса в ДОО; между общественной потребностью в высококвалифицированных молодых специалистах дошкольного образования и существующими механизмами управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации; между осознанием необходимости оптимизации форм методической работы с педагогами в дошкольной образовательной организации и недостаточной теоретической обоснованностью данного процесса и др.*

Указанные противоречия составляют проблему исследования.

Проблема: Что надо изучить из того, что ранее не было изучено?

Проблема – это теоретический или практический вопрос, требующий решения, исследования. *Например: при каких условиях будет эффективно методическое сопровождение деятельности молодого специалиста ДОУ?*

Тема: Как назвать выбранную проблему?

Тема – это лаконичная формулировка проблемы исследования.

Тему ВКР магистрант выбирает самостоятельно, руководствуясь своими научными интересами, практическим опытом, знаниями специальной профессиональной литературы по избираемой проблеме. Тема исследования должна быть направлена на решение профессиональных задач, соответствовать актуальным проблемам научного направления и максимально отражать основную идею работы. При выборе темы необходимо учитывать возможности научного теоретического и методологического обоснования соответствующей проблемы и проведения необходимого исследования. Тематика магистерской работы должна отражать теоретическую и (или) практическую направленность исследования.

Объект исследования: Что рассматривается?

Объект по сравнению с предметом всегда понятие более широкое или общее. Чаще всего в педагогике, объект – это определенный процесс или взятая в динамике система, подлежащая изучению: *процесс повышения квалификации педагогов ДОО в освоении современных информационных технологий; система методической работы по адаптации молодого специалиста ДОУ; и т.д.*

Предмет исследования: Как рассматривается объект: в каких взаимосвязях и отношениях, с точки зрения каких его функций, условий и аспектов?

Предметами являются аспекты или условия (внешние или внутренние факторы), в которых рассматривается объект.

В предмете исследования выделяют те элементы, связи, отношения внутри объекта, которые предполагается изучить в данной работе. Так называемый «срез» объекта. По выражению Г. Х. Валеева – это «входная дверь» в объект (рисунок 1).

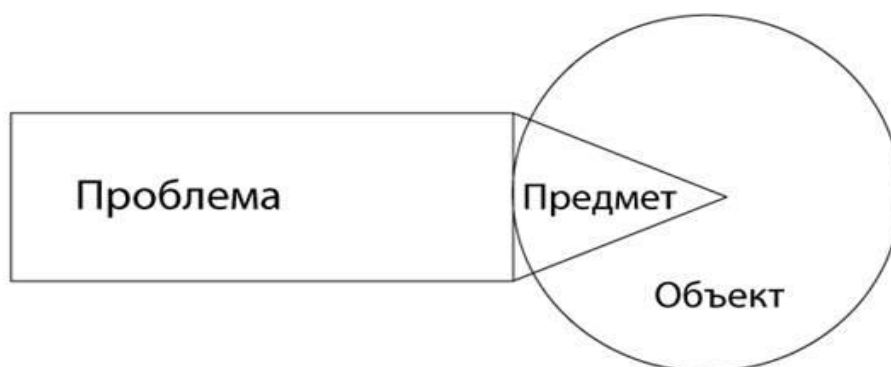


Рисунок 1 – Соотношение объекта и предмета исследования

Цель исследования: Какой результат предполагается получить?

Целью называют научный результат, который предполагается получить в результате исследования. Цель научного исследования формулируется на основании его предмета и начинается, как правило, со слов «определить», «исследовать», «выявить», «разработать» и т.д.

Примеры:

1) обосновать и экспериментально проверить эффективность внедрения модели государственно-общественного управления в дошкольной образовательной организации.

2) выявить, теоретически обосновать и апробировать организационно-педагогические условия методического сопровождения реализации парциальных программ в образовательном процессе дошкольной образовательной организации

Задачи: Что нужно сделать, чтобы достигнуть цели?

Задачи – это промежуточные цели, выполнение которых приведет к достижению общей, пути и средства достижения цели.

Как правило, задачи выстраиваются в следующей логической последовательности:

– первая задача предполагает анализ реального состояния объекта исследования, его специфики, внутренних проти-

воречий развития, динамики. Такой анализ требует обращения к описанным в научной литературе экспериментальным исследованиям

– вторая задача связана с определением, теоретическим и методологическим обоснованием сущности объекта исследования;

– третья задача содержит обоснование способов, путей и средств повышения эффективности, совершенствования исследуемого явления, процесса;

– четвертая задача отражает способы эмпирической или экспериментальной проверки гипотез, практические аспекты работы.

Например:

1) *провести анализ педагогической и психологической литературы по проблеме исследования;*

2) *изучить особенности методической работы в современной дошкольной образовательной организации*

3) *охарактеризовать и апробировать организационно-педагогические условия оптимизации форм методической работы с педагогами дошкольной образовательной организации*

4) *составить каталог современных форм методической работы с педагогами.*

Гипотеза: Что не очевидно в объекте, что исследователь видит в нем такого, чего не замечают другие?

Гипотеза – это научно предположение о том, какими путями, методами и средствами можно достичь главной цели. Гипотеза требует специального доказательства для своего окончательного утверждения или опровержения.

Так, в квалификационной работе на тему: «Управленческое содействие развитию инновационного потенциала педагогов дошкольной образовательной организации» выдвигается, а затем проверяется следующая гипотеза:

эффективность управленческого содействия развития инновационного потенциала педагогов ДОО обеспечивается:

– разработкой и реализацией управленческого проекта по развитию инновационного потенциала педагогов ДОО;

– формированием мотивационной и информационной готовности педагогов ДОО к участию в инновационной деятельности.

После гипотезы указывается теоретико-методологическая основа исследования, которая предполагает выбор теоретической позиции, определяет научный характер и организацию исследования.

Теоретико-методологическая база исследования – это концепции и теории, которые используются в исследовании. Правильное описание теоретико-методологической основы свидетельствует о методологической компетентности исследователя, о его умении придерживаться определенных правил научного познания и применять их в процессе решения профессиональных задач.

Описывая теоретико-методологическую основу исследования, студент должен не только назвать ученых, чьи концепции стали основой его собственной работы, но и четко обозначить, какие их теоретические положения помогли ему разработать собственную программу исследования.

Нельзя указывать концепции, теории или подходы, которые являются влиятельными в науке, но в работе не рассматриваются. Соответственно, заявленные теории, подходы, концепции должны быть отражены в содержании теоретической главы.

Не стоит в качестве методологической основы выдвигать идеи из противоречащих друг другу научных парадигм или концепций (н-р, традиционалистическая (знаниевая) и гуманистическая парадигмы).

Важно отметить, что продуманное методологическое основание позволяет студенту операционализировать (детализировать) исследуемый объект и предмет, отобрать критерии результативности развития психолого-педагогических феноменов, адекватные теоретическому основанию исследования, и подобрать соответствующие методы и методики эмпирического исследования.

Теоретико-методологические основы исследования формулируются примерно так: «Теоретико-методологической базой исследования являются...». Например:

- теория гуманной педагогики (Ш. А. Амонашвили, В. А. Сухомлинский);
- теория деятельности А. Н. Леонтьева;
- концепция развивающего обучения В. В. Давыдова;
- концепция персонализации В. А. Петровского;
- теория установки Д. Н. Узнадзе.

Например, в работе на тему: *Развитие инновационной готовности педагогов в условиях различного социально-психологического климата педагогических коллективов ДОО* приводится следующее описание теоретико-методологической основы исследования:

- *системный, деятельностный и личностный подходы в психологии (К. А. Абульханова-Славская, В. А. Ганзен, А. Ф. Лазурский, А. Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, В. Н. Мясищев, С. Л. Рубинштейн, Н. Ф. Талызина и др.);*
- *концептуальные разработки климата в коллективе (Н. П. Аникеева, В. В. Бойко, Г. А. Виноградова, А. Г. Ковалев, Г. А. Моченов, М. Н. Ночевник, В. Н. Панферов, Б. Д. Парыгин и др.);*
- *исследования по инноватике (В. И. Журавлев, В. В. Краевский, Л. С. Подымова, М. М. Поташник, А. И. Пригожин, А. С. Сиденко, В. И. Сластенин, О. Г. Хомерики и др.);*

– *психологические теории готовности к деятельности* (Б. Г. Ананьев, Ф. Генави, М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, Н. Д. Левитов, А. А. Ухтомский и др.);

– *психолого-педагогические теории педагогической деятельности* (Б. Г. Ананьев, Ю. К. Бабанский, В. П. Беспалько, В. П. Бездухов, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Л. М. Митина, В. А. Сластенин, С. Н. Платонов, Т. И. Шамова и др.);

– *исследования педагогической инноватики* (М. С. Бургин, Ю. Вооглайд, М. В. Кларин, Н. И. Лапин, В. Я. Ляудис, А. Я. Найд, А. И. Пригожин, Т. И. Руднева, В. А. Сластенин и др.);

– *исследования общих особенностей инновационной педагогической деятельности как творческой* (В. И. Андреев, Д. Б. Богоявленская, В. И. Загвязинский, В. А. Кан-Калик, Н. Д. Никандров и др.);

– *положения о путях, способах и приемах внедрения педагогических инноваций в образовательную практику* (Н. М. Анисимов, А. С. Ахнезер, В. Б. Беспалько, В. Е. Гурман, А. А. Деркач, Н. А. Морева).

В любом исследовании необходимо выбрать *методы решения поставленных задач и проверки гипотезы*. Уточним используемые понятия:

1. Метод – путь, способ исследования, познания [4].

2. Метод исследования – это способ получения сбора, обработки или анализа данных. Основным ориентиром для выбора методов исследования могут служить его задачи. Именно задачи, поставленные перед работой, определяют способы их разрешения, а стало быть, и выбор соответствующих методов исследования. При этом важно подбирать такие методы, которые были бы адекватны своеобразию изучаемых явлений.

Остановимся на классификации **методов исследования**.

Выделяют:

– теоретические методы: анализ, синтез, сравнение, абстрагирование, конкретизация, обобщение, формализация, ин-

дукция, дедукция, идеализация, аналогия, моделирование, мысленный эксперимент, воображение;

– эмпирические методы: изучение литературы, документов и результатов деятельности (наблюдение, измерение, опрос, экспертные оценки, тестирование).

Этапы исследования

Научно-исследовательскую работу можно ориентировочно разделить на несколько этапов, на которых выполняются различные исследовательские действия и составляются различные материалы.

Первый этап – подготовительный. Включает: выбор темы, поиск проблемы, четкая и точная формулировка задач исследования. На этом этапе требуется собрать и обработать исходную информацию, продумать методы и средства решения задач. Исследователю необходимо провести библиографический поиск по данной отрасли, чтобы получить точное представление об изучаемом вопросе (изучение педагогической и психологической литературы, диссертационных исследований, научных статей); определение актуальности проблемы, терминологического поля исследования.

Второй этап – опытно-поисковый. Предполагает сбор и накопление теоретического и эмпирического материала. На этом этапе осуществляется процесс непосредственного исследования объекта, его характеристик, которые являются главным материалом для проверки рабочей гипотезы и решения проблемы. В зависимости от предмета и цели исследования эти характеристики могут представлять в виде различных параметров объекта (пространственных, временных, информационных, интеграционных), в виде соотношений между частями объекта или его самого с другими объектами, в виде различных зависимостей его состояний от всевозможных факторов и т.д. (*например, психологический климат содержит в себе несколько видов отношений: отношения внутри коллектива по вертика-*

ли; отношения внутри коллектива по горизонтали; отношение к труду...)

Всю совокупность подобных сведений называют данными об объекте, а точнее, первичными данными, чтобы подчеркнуть непосредственный характер этих сведений и необходимость их дальнейшего анализа, обработки, осмысления.

Примечание. В теоретическом исследовании под сбором данных подразумевается поиск и отбор уже известных фактов, их систематизация, описание под новым углом зрения. В эмпирическом исследовании под данными понимается отражение предметов, явлений, признаков или связей объективной действительности.

Процедура сбора данных предусматривает проведение работы по определению состояния проблемы и выявлению возможностей и перспектив ее решения в условиях образовательной организации.

Третий этап – заключительный. Полученные на предыдущем этапе данные путем их обработки приводят в определенную сбалансированную систему, которая становится базой для дальнейшего содержательного анализа, интерпретации и научных выводов и практических рекомендаций и включает: интерпретацию, объяснение результатов, их обобщение, формулировку выводов, оформление результатов работы.

Интерпретация (от лат. *interpretatio*) в науке – толкование, раскрытие смысла, разъяснение. Интерпретация (теоретическая обработка) результатов выполняет две функции:

- 1) преобразование статистически подготовленных данных («вторичных данных» – результатов контрольного этапа опытно-поисковой работы) в эмпирические знания;
- 2) получение на их базе теоретических знаний.

Объяснение результатов заключается в выяснении сущности объекта (*например, сущность управленческого содействия понимается как создание условий для проявления их твор-*

ческого, инновационного потенциала, реализации задатков в организации инновационного образовательного процесса, т.е. условий, благоприятных для осуществления инноваций).

Обобщение результатов. Обобщение – это выявление для группы объектов (явлений) наиболее существенных черт, определяющих их важнейшие качественные характеристики (*н-р: руководители, склонные к авторитарному стилю управлению, характеризуются следующими признаками: не знают лучших методов воздействия на подчиненных, не имеют достаточной квалификации, а также это руководители с чрезмерным мнением о собственных достоинствах и нуждающиеся в беспрекословном повиновении подчиненных, чтобы ощутить свою значимость*).

Завершает научное исследование формулировка выводов. Они должны отражать существо проблемы и быть краткими, т. е. выводы, прежде всего, должны быть лаконичными. Необходимо, чтобы выводы были согласованы со сформулированными в начале исследования целями и задачами, т. е. в выводах указывается, решены ли задачи, достигнуты ли цели исследования, в конечном итоге – разрешена ли проблема.

Например:

Задача: осуществить анализ научной и методической литературы по проблеме мотивации деятельности педагогов.

Вывод: Исходя из анализа психолого-педагогической литературы под мотивацией деятельности педагогов мы будем понимать совокупность управленческих действий руководителя, направленных на формирование устойчивых внутренних мотивов профессиональной деятельности педагогов, на удовлетворение их потребностей в самореализации и способствующих достижению как личных целей педагогов, так и целей образовательной организации.

Теоретическая значимость исследования – это вклад в научное знание, науку. Предполагает обоснование концепций,

классификаций, разработку моделей, проектов, введение (уточнение признаков) новых понятий, выявление новых аспектов исследуемого вопроса, подтверждение возможности внедрения выделенных условий для оптимизации объекта исследования и др.

Например: *теоретическая значимость исследования состоит в конкретизации сущности понятий: качество образования, управление качеством образования, организационно-педагогические условия, государственно-общественное управление.*

Теоретическая значимость работы – это раскрытие теоретического значения (применения) исследовательской работы, описание того, как могут применяться полученные результаты (н-р: *выявлены особенности организационно-педагогических условий управленческого содействия развитию инновационного потенциала педагогов ДОО, показаны возможности их применения в системе управления ДОО).*

Теоретическая значимость исследовательской работы обозначает ее нужность и обычно отвечает на вопрос, чего ради эта работа делалась?

Если вы не знаете, какую пользу может принести ваше исследование, обратите внимание на полученные результаты. Уже в заключении будут описаны выводы и итоги, которые были выведены из всего исследования. Возьмите их за основу теоретической значимости.

Описание теоретической части исследования можно представить следующим образом: *«Теоретическая значимость исследовательской работы заключается в том, что...».*

Практическая значимость исследования – раскрытие практического значения (применения) исследовательской работы, описание возможностей использования результатов исследования для решения конкретных задач. Практическую значимость могут составлять: план (комплекс) мероприятий для

повышения качества исследуемого объекта, либо разработка механизма, системы; конструирование модель или доказательство необходимость внедрения каких-либо условий в исследуемый процесс (систему) и т.д. Все ваши результаты могут быть необходимы педагогическому сообществу в настоящее время.

Примеры:

Практическая значимость исследования определяется тем, что разработанные рекомендации по реализации управленческого содействия формированию мотивационной и информационной готовности педагогов ДОО, являются эффективным инструментом развития инновационного потенциала педагогов ДОО.

Практическая значимость исследования: состоит в разработке каталога активных форм методической работы с педагогами дошкольной образовательной организации и может быть использована в практике работы руководителей ДОО.

Апробация (лат. *approbatio* – одобрение, признание).

Каждое научное исследование должно содержать в себе апробацию результатов. Апробация результатов научного исследования – это подтверждение данных результатов не только с теоретической точки зрения, но и с практической. В данном случае проведенную работу студента должен оценить не он сам, а научное общество. Благодаря такой оценке и критике студент имеет возможность переосмыслить результаты исследований, выявить ошибки, внести дополнительную информацию, более подробно раскрывающую суть научной работы, помогает либо утвердиться в признании истинности защищаемых положений, либо скорректировать или пересмотреть их.

Апробирование результатов выражается различными способами:

- доклады на научных конференциях;
- участие в дискуссионных собраниях;

- устное или письменное рецензирование статей;
- выступления на заседаниях кафедры и др.

Опубликованные статьи по итогам выступлений на научных конференциях отражают теоретические принципы и практические результаты работы.

В целом апробирование результатов научного исследования оформляется следующим образом:

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись посредством:

- участия в научно-практической конференции: *III Всероссийская научно-практическая конференция «Реализация Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования: опыт, проблемы, перспективы» – Челябинск, 2021;*

- участия в научно-практической конференции: *XIX Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы дошкольного образования: традиции и инновации» – Челябинск, 2021;*

- публикаций результатов исследования в сборниках материалов научно-практических конференций – Челябинск, 2020; Челябинск, 2021;

- публикация в электронном сборнике научно-практической конференции «Инновационный потенциал методической работы. Реализация принципа фасилитации в системе повышения квалификации в ДОО» (<http://umskonf.chel-edu.ru/arhiv/konferencia-23-27-04-2018-doo/materialy-konferencii>) – Челябинск, 2021;

- публикация в сборнике «Дошкольное образование в контексте реализации ФГОС» – материалы V заочной Всероссийской научно-практической конференции – Челябинск, 2021.

Исследователь может придерживаться примерного алгоритма (таблица 6).

Таблица 6 – Технологическая карта исследования
(по В. И. Загвязинскому)

№ п/п	Этапы	Содержание деятельности
1	2	3
1.	Подготовительный этап	Осознание практических затруднений, предварительное изучение литературы
		Обоснование темы и проблемы
		Определение объекта и предмета
		Формирование целей и задач
		Установление исходных фактов и теоретических положений
		Определение потребного результата
		Выдвижение гипотезы
		Разработка программы исследовательских действий по проверке гипотезы
		Разработка инструментария (анкеты, опросники, тексты, методики и др.)
		Определение критериев успешности и факторов риска
2.	Введение	Обоснование темы, проблемы, их актуальности, цели и задач, методологических основ, этапов и методов исследования
3.	Теоретическое обоснование	Определение основных понятий
		Характеристика разработанности проблемы и состояния практики
		Теоретические основы
		Обоснование предполагаемых преобразований
4.	Анализ опытно-экспериментальной работы	Замысел эксперимента (опыта).
		Описание процесса введения нового
		Характеристика результатов

1	2	3
5.	Заключение	Формулировка общих выводов
		Оценка новизны и значимости
6.	Справочный аппарат	Список литературы
		Приложения
7.	Редактирование	Оформление результатов научного исследования

2.2 Терминологический анализ как метод и задача исследования

Ни одно из педагогических исследований не обходится без анализа понятий, входящих в формулировку темы и предмета исследования, т.е. без терминологического анализа.

Терминологический анализ – один из теоретических методов исследования, который направлен на раскрытие сущности исследуемых педагогических явлений посредством обнаружения и уточнения значений и смыслов терминов их обозначающих.

Продуктивный терминологический анализ должен привести к возможности сконструировать или обосновать, уточнить рабочие дефиниции («определения», «объяснения»), адекватные предмету и задачам исследования.

Научные понятия обозначаются специальными словами – терминами. Термины составляют основу научного языка. Термин – это слово или устойчивое словосочетание, которому приписано определенное научное или специальное понятие.

Благодаря специальным терминам достигается возможность в краткой и экономной форме давать развернутые определения и характеристики научных фактов, понятий, процессов, явлений.

Следует твердо помнить, что научный термин не просто слово, а выражение сущности данного явления. Нельзя произвольно смешивать в одном тексте различную терминологию, помня, что каждая наука имеет свою, присущую только ей, терминологическую систему.

Профессионализмы – это не обозначения научных понятий, а условные наименования реалий, используемые в среде узких специалистов и понятные только им. Это своего рода их жаргон.

В ходе терминологического анализа полезно провести следующие процедуры:

1) определить перечень базовых понятий исследования, достаточных для отражения существенных черт процесса. *Например, тема ВКР «Активизация участия родителей воспитанников в оценивании качества дошкольного образования» предусматривает изучение следующих понятий: «качество», «качество образования», «качество дошкольного образования», «оценка качества дошкольного образования», «внутренняя система оценки качества дошкольного образования».*

2) установить, однозначны ли они по смысловому наполнению, если нет, дать соответствующее определение и пояснения;

Так, например, анализ дефиниции понятия «воспитание» позволил В. В. Краевскому выделить, как минимум, четыре его смысла:

- социальный (*воздействие индивида на окружающую действительность*),
- педагогический (*деятельность, охватывающая весь образовательный процесс*),
- два узко педагогических (*с одной стороны – воспитательная работа педагога, с другой – решение определенной воспитательной задачи или группы задач*) [3].

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» воспитание трактуется как «...деятельность, направленная на развитие личности...» [5].

3) выделить и пояснить понятия авторские или предлагаемые в авторской интерпретации (*А. Н. Лутошкин рассматривает психологический климат...*, *Г. М. Андреева описывает психологический климат как...*).

При анализе педагогических подходов к определению исследуемого понятия стоит попытаться, если это окажется возможным, сгруппировать авторские варианты по общим существенным признакам (а не словам), которые подчеркиваются в определениях и трактовках анализируемого понятия. Какое определяющее понятие берется за основу дефиниции? Какими качественными характеристиками-признаками оно дополняется? Являются ли эти признаки исчерпывающими, необходимыми и достаточными? Ответы на подобные вопросы и становятся предметом аналитических размышлений исследователя. А результатом такого размышления должны стать аргументированные научные оценки и обоснование рабочей дефиниции. Важно отметить, что продуктивный метод исследования не рассматривает вариант, когда за анализ выдаются простые перечисления найденных определений понятия.

4) выделить производные (вторичные) понятия. При рассмотрении ключевых терминов обязательно возникнут дополнительные базовые понятия. Например, от базового понятия – *«психологический климат»*, могут быть введены и рассмотрены понятия: *«микроклимат»*, *«психологическая атмосфера»* и др. При изучении базового понятия – *«качество образования»* можно привлечь следующие: *«качество управления»*, *«качество образовательной деятельности»*, *«качество результатов образовательного процесса»*, *«качество ресурсобеспечения»* и др. Исследователь должен не просто перечислить составляющие качества образования, но и предоставить их краткую характеристику: что это, чем отличаются от других элементов, как и когда используются, их роль и место в мониторинге образовательной деятельности организации и пр.

5) выстроить понятия в определенной логике, т.е. выстроить так называемую понятийную матрицу. Многие исследуемые феномены обозначаются сложносоставными понятиями, т.е. состоящими из нескольких терминов. В этом случае возможен либо «последовательный», либо «ступенчатый» терминологический анализ.

В первом случае последовательно анализируется каждый термин, входящий в понятие. Такими сложносоставными понятиями могут быть: *«государственно-общественное управление»*, *«управление качеством образования»*, *«взаимодействие субъектов образовательного процесса»*, *«организационная культура»*, *«благоприятный психологический климат»*, *«инновационный потенциал педагогов»* и др.

Во втором – образуется понятийный ряд из постепенно усложняющихся понятий. Например, исследование посвящено формированию профессиональной компетентности педагога. Последовательность терминологического анализа может быть представлена таким понятийным рядом: *«компетентность»* – *«профессиональная компетентность»* – *«профессиональная компетентность педагога»* – *«формирование профессиональной компетентности педагога»*.

б) раскрыть взаимосвязи элементов понятийной системы, степени глубины и объемов понятий, целостности отражения изучаемых процессов и явлений, используя аналитический подход в научном исследовании.

Так, например, глубину и объем понятия «управление» можно рассмотреть через:

– установление границ управляемости (зависит от сложности управляемого объекта, соотношения формальной и неформальной структурами организации, качества принятия решений и др.);

– определение места управления в системе деятельности руководителя;

– выяснение функций управления;

– выявление специфики и взаимосвязи субъекта и объекта управления;

– исследование различных моделей управления и т.д.

Если увеличивается объем понятия, то соответственно уменьшается его содержание, и наоборот.

Возьмем, например, два понятия: «студент» и «студент ЮУрГГПУ». Объем первого понятия шире объема второго понятия, так как студентов вообще больше, чем студентов ЮУрГГПУ, а содержание второго понятия шире содержания первого, так как, кроме основного признака – «быть обучающимся вуза», здесь присутствует еще и специфический признак – «обучаться в ЮУрГГПУ».

В ходе терминологического анализа исследователь выполняет соответствующие необходимые логические операции: поиск существенных признаков предмета, *сравнение* – установление сходства или различия формулировок по существенным или несущественным признакам; *абстрагирование* – выделение одних признаков предмета и отвлечение от других; *обобщение* – объединение отдельных предметов в некотором понятии.

Таким образом, одной из главных задач любого педагогического исследования становится раскрытие сущности исследуемого феномена. Изучение определений должно способствовать наиболее глубокому раскрытию темы, а не служить методом «разбавления» материала для увеличения объема. В работе отражают только значимые понятия, притом в той последовательности, которая очерчена планом (оглавлением). Именно на решение этой задачи и должен быть направлен предпринимаемый терминологический анализ.

Язык и стиль научной работы

Язык и стиль научной работы сложились под влиянием, так называемого, академического этикета, суть которого заключается в интерпретации собственной и привлекаемых точек зрения с целью обоснования научной истины. Однако не следует полагать, что существует свод «писанных правил» научной

речи. Можно говорить лишь о некоторых особенностях научного языка, уже закрепленных традицией.

В научном тексте по любой специальности можно без труда выделить языковые средства, при помощи которых осуществляется конструирование этого логического каркаса. Это, например, глаголы: *обозначим, зададим, составим, определим, найдем, выберем, рассмотрим* и т.п. Автор методично поясняет, какие именно мыслительные операции он в тот или иной момент совершает: *дает определения, переходит к следующему вопросу, возвращается к исходному пункту, приводит пример, анализирует результаты эксперимента, делает вывод* и т.д.

Качествами, определяющими культуру научной речи, характерными для научного текста, являются **логичность, объективность, смысловая законченность, целостность, связность, точность, ясность и краткость.**

Логичность изложения – общая специфическая черта этого стиля. Все части научного текста жестко связаны по смыслу и располагаются строго последовательно. Выводы вытекают из фактов, излагаемых в тексте. Это осуществляется путем связи предложений при помощи существительных в сочетании с указательным местоимением, прилагательными, причастиями (*данные, этот, такой, названные, указанные и т.д.*).

Важнейшим средством выражения логических связей являются здесь специальные функционально-синтаксические средства связи, указывающие на:

- последовательность развития мысли (*вначале, прежде всего, затем, во-первых, во-вторых, значит, итак и др.*);
- противоречивые отношения (*однако, между тем, в то время как, тем не менее*);
- причинно-следственные отношения (*следовательно, поэтому, благодаря этому, сообразно с этим, вследствие этого, кроме того, к тому же*);

– переход от одной мысли к другой (*прежде чем перейти к..., обратимся к..., рассмотрим, остановимся на..., рассмотрим, перейдем к..., необходимо остановиться на..., необходимо рассмотреть*);

– итог, вывод (*итак, таким образом, значит, в заключение отметим, все сказанное позволяет сделать вывод, подводя итог, следует сказать...*).

Обобщенность и отвлеченность характерны каждому научному тексту, поэтому здесь используются абстрактные понятия, которые трудно представить, увидеть, ощутить (время, баланс и т.д.). Не только существительные, но и глаголы обычно используются в научном тексте не в своем основном значении, а в обобщенно-отвлеченном: *идти, указывать, следовать, привести, составлять и др.* (Например: *речь идет о проблемах..., отсюда следует вывод..., привести к общему знаменателю... и т.д.*)

Глагол и глагольные формы в тексте научной работы несут особую информационную нагрузку и служат для выражения постоянного свойства предмета (в научных законах, закономерностях, установленных ранее или в процессе данного исследования), к примеру: *«рассматриваемая проблема»*, а не *«рассмотренная проблема»*).

Для усиления выразительности в научных текстах используются усилительные частицы, местоимения, наречия: *лишь, абсолютно, только и т.д.*

Объективность – еще один признак научного стиля. Обязательным условием объективности изложения материала является указание на источник, кем высказана та или иная мысль, кому конкретно принадлежит то или иное выражение. В тексте это условие можно реализовать, используя специальные вводные слова и словосочетания (*по сообщению, по сведениям, по мнению, по данным, по нашему мнению и др.*).

Стиль письменной научной речи – это безличный монолог. Здесь недопустимо личное, субъективное мнение, не при-

нято использовать местоимение «я» и глаголы первого лица единственного числа. Выражение авторства через «мы» позволяет отразить свое мнение как мнение определенной группы людей, научной школы или научного направления.

Однако нагнетание в тексте местоимения «мы» производит малоприятное впечатление. Поэтому авторы научных работ стараются прибегать к **конструкциям, исключающим употребление этого местоимения:**

– неопределенно-личные предложения (например, «Вначале производят отбор образцов для анализа, а затем устанавливают их соответствие по размерам ...», (считают, что...)),

– определенно-личные (рассмотрим проблему...).

– изложение от третьего лица (например, «автор полагает»).

– предложения со страдательным залогом (например, «...разработан комплексный подход к исследованию...»). Такой залог устраняет необходимость в фиксации субъекта действия и тем самым избавляет от необходимости вводить в текст работы личные местоимения.

Выбранный вариант изложения текста используется на протяжении всей работы.

Смысловая точность – одно из главных условий, обеспечивающих научную и практическую ценность информации. Неправильно выбранное слово может исказить смысл написанного, дать возможность двоякого толкования той или иной фразы.

Смысловая точность (однозначность) достигается:

- тщательным подбором слов,
- использованием слов в их прямом значении,
- широким употреблением терминов и специальной лексики,
- повторением ключевых слов.

Ясность – еще одно необходимое качество научной речи, т.е. умение писать доступно и доходчиво. Доступность и доходчивость нередко называют простотой, которая способствует легкому прочтению, т.е. когда мысли ее автора воспринимаются без затруднений. Однако нельзя отождествлять простоту и примитивность, а также путать простоту с общедоступностью научного языка. Главное при языково-стилистическом оформлении текста научной работы, чтобы его содержание по форме своего изложения было доступно тому кругу ученых, на которых такие работы рассчитаны.

Практика показывает, что особенно много неясностей возникает там, где авторы вместо точных количественных значений употребляют слова и словосочетания с неопределенным или обобщенным значением.

Часто авторы пишут «и т.д.» в тех случаях, когда не знают, как продолжить перечисление, или вводят в текст фразу «вполне очевидно», когда не могут изложить доводы. Обороты «известным образом» или «специальным устройством» нередко указывают, что автор в первом случае не знает каким образом, а во втором – какое именно устройство.

Во многих случаях нарушение ясности изложения вызывается стремлением придать труду видимость научности. Отсюда и совершенно ненужное наукообразие, когда простым всем хорошо знакомым предметам дают усложненные названия.

Краткость – необходимое и обязательное качество научной речи, более всего определяющее ее культуру. Реализация этого качества означает умение избежать ненужных повторов, излишней детализации и словесного мусора. Каждое слово и выражение служит для того, чтобы как можно не только точнее, но и короче донести суть дела. Поэтому слова и словосочетания, не несущие никакой смысловой нагрузки, должны быть полностью исключены из текста научной работы.

Существует ряд **лексических и синтаксических особенностей** научного текста:

1) отсутствие образных средств (эпитетов, метафор, художественных сравнений, гипербол), и эмоциональной окрашенности текста (выражения личных чувств);

2) употребление слов, указывающих на:

– последовательность развития мысли (*сначала, затем, далее, во-первых, прежде чем перейти к..., обратимся к..., рассмотрим, остановимся на..., рассмотрим, перейдем к..., необходимо остановиться на..., необходимо рассмотреть и т.д.*);

– противоречие отношений (*однако; между тем; в то время, как; тем не менее*);

– причинно-следственные связи (*следовательно, поэтому, благодаря этому, вследствие этого, кроме того, к тому же,...*);

– переход от одной мысли к другой (*прежде чем перейти к ...обратимся к...; рассмотрим, остановимся на...; рассмотрим..., перейдем к ...*);

– вывод (*итак, таким образом, значит, в заключение отметим, все сказанное позволяет сделать вывод, подведя итог, следует сказать..*);

– источник сообщения, что является обязательным условием объективности изложения материала. Указывается, кем высказана та или иная мысль, кому конкретно принадлежит то или иное выражение. В тексте это условие можно реализовать, используя специальные вводные слова и словосочетания (*по Маслоу, по опыту, по сведениям..., по сообщению..., по мнению..., по данным....*);

3) употребление общепринятых выражений (*как показало исследование, на основании полученных данных и т.д.*);

4) использование вводных слов (*разумеется, возможно, вероятно, надо полагать, конечно, и т.д.*);

5) использование сложных предложений, особенно сложноподчиненные (*как известно, ученые считают, что*) и сложные предложения с союзами (*благодаря тому, что; ввиду*

того, что; после того, как; вследствие того, что; в соответствии с .., и т.д.);

б) прямой порядок слов в предложениях (сначала подлежащее, затем сказуемое);

7) информационная роль слова усиливается к концу предложения: в начале предложения – вспомогательная информация, в конце – главная, причем основная информация располагается после сказуемого.

При работе над текстом научного исследования следует избегать:

– многословия, речевой избыточности. Многословие или речевая избыточность, чаще всего проявляется в употреблении лишних слов (*«Для этой цели организация использует имеющиеся функциональные помещения»* (если помещений нет, то и использовать их нельзя); *«Были получены результаты, близкие к результатам, полученным на констатирующем этапе. Полученные результаты показали...»*. Как исправить это предложение? *«Были получены результаты, отличные от тех, которые показаны на констатирующем этапе исследования. Это свидетельствует о том...»* и пр.

– замены русских слов иностранными (*«срок выполнения может быть пролонгирован»*);

– тавтологии (употребление однокоренных слов в одном предложении): *«польза от использования», «следует учитывать следующие факторы», «данное явление полностью проявляется», «следует различать различные подходы к проблеме»* и т.п.;

– плеоназмов (излишества): *«совместное сотрудничество», «в конечном итоге», «главная суть», «предварительный прогноз», «другая альтернатива»* и т.д.;

– канцеляризмы – стилистические недочеты речевой избыточности, засоряющие язык (*«в силу улучшения показателей...», «принято решение о повышении заработной платы»*

работникам ...», «имеет место отсутствие...», «остановлюсь на вопросе...» и др.).

Таким образом, научный стиль текста – это язык науки, научной сферы деятельности, главные характеристики которого таковы: употребление терминов и их последующая интерпретация, безличность авторского «я», монологичность, однозначность слов, доказательное изложение, наличие важной информации, официальность, точность и четкость изложения.

2.3 Методы эмпирического исследования

Цель констатирующего этапа – установить наличие или отсутствие конкретных факторов, явлений в строго контролируемых условиях. В ходе констатирующего исследования проводят различные виды анализа. В частности, рассматривают отличия и взаимосвязи отдельных явлений или психологических показателей.

Для достижения этой цели используются методы исследования, которые нацелены на выявление закономерностей, тенденций развития, отклонений и изменений в определенный период времени. Данные методы предполагают изучение конкретного действия, явления в динамике (таблица 7). Представленный в таблице перечень не является исчерпывающим, выбор конкретного метода и подбор инструментария будут зависеть от объекта и задач эмпирического исследования.

Таблица 7 – Примерный перечень методов эмпирического исследования, используемых в ВКР по проблемам управления в сфере дошкольного образования

№ п/п	Объект исследования	Диагностический инструментарий	Электронный ресурс
1	2	3	4
1	Деятельность руководителя ОО	Опросник «Экспертная оценка эффективности деятельности руководителя» (В. А. Розанова). Предлагаемая методика дает возможность оценить целый ряд факторов, на основании которых экспертами может быть составлено мнение об эффективности работы конкретного руководителя	https://vsetesti.ru/168/
		Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2)	https://vsetesti.ru/143/
		Диагностика стилей руководства (А. Л. Журавлев) Методика направлена на оценку преобладающего стиля руководства: директивного, коллегиального или либерального	https://vsetesti.ru/158/
		Определение стиля управления персоналом (адаптированный вариант экспертной методики В. П. Захарова). Методика состоит из 16 групп утверждений, отражающих различные аспекты взаимодействия руководителей и коллективов. Методика направлена на определение стиля управления. Порядок тестирования содержится в инструкции	https://vsetesti.ru/161/

Продолжение таблицы 7

1	2	3	4
		<p>Психологическая оценка организаторских способностей личности в рамках организуемой группы (Л. И. Уманский, А. Н. Лутошкин, А. С. Чернышов, Н. П. Фетискин) Методика предназначена для определения интегральных организаторских способностей личности.</p>	<p>https://vsetesti.ru/134/</p>
		<p>Определение стиля управления руководителя с помощью самооценки. Специфика данной методики заключается в том, что она позволяет определить стили руководства не экспертным способом, а с помощью самооценки. Вторым ее отличием является то, что она позволяет выявить не только ведущий стиль руководства, но и степень выраженности каждого из трех классических стилей руководства.</p>	<p>https://vsetesti.ru/162/</p>
		<p>Экспресс-оценка управленческого потенциала руководителя. Тест на выявление управленческого потенциала руководителя</p>	<p>https://vsetesti.ru/142/</p>
		<p>Диагностика стиля управления руководителя коллективом. Тест позволяет оценить стиль управления с точки зрения соотношения в нем демократических и формально-организационных факторов</p>	<p>https://vsetesti.ru/882/</p>

Продолжение таблицы 7

1	2	3	4
2	Система мотивации персонала	Диагностика мотивационной структуры личности (В. Э. Мильман). Методика позволяет диагностировать мотивационный (МП) и эмоциональный (ЭП) профили личности.	https://vsetesti.ru/36/
		Изучение мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир, модификация А. А. Реана). Методика на определение уровня выраженности трех компонентов мотивации профессиональной деятельности (внутренней мотивации, внешней положительной и внешней отрицательной мотивации)	https://prof-diagnost.org/prof_test/prof7.php
		Тест «Удовлетворенность работой» Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова. опросник для самооценки, а также выбор некоторых эффективных методов мотивации трудовой активности	https://vsetesti.ru/204/
		Методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» Т. Л. Бадоева. Методика направлена на изучение удовлетворенности трудом	https://psy.wikireading.ru/65077
		Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н. В. Микляева, Ю. В. Микляева) (на основе использования пословиц и поговорок)	https://pandia.ru/text/80/048/49932.php

Продолжение таблицы 7

1	2	3	4
3	Профессиональная компетентность педагога	<p>Оценка уровня коммуникабельности педагога в общении с родителями (на основе методики оценки уровня общительности педагога по В. Ф. Ряховскому).</p> <p>Тест, оценивающий общий уровень общительности педагога</p> <p>Оценочная карта самоанализа и самооценки профессиональной компетентности педагога ДОУ по реализуемым педагогическим функциям</p> <p>Методика «Диагностическая карта профессиональной компетентности педагога ДОУ» (Т. Сваталова)</p> <p>Методика оценки ИКТ – компетентности педагога. Автор Л. В. Кочегарова</p> <p>«Оценка самоконтроля в общении» (по Мариону-Снайдеру). Методика диагностики уровня развития коммуникативной культуры педагога</p>	<p>http://testoteka.narod.ru/mlo/1/07.html</p> <p>https://pandia.ru/text/79/095/57160.php</p> <p>https://studbooks.net/1918936/pedagogika/izuchenie_professionalnoy_kompetentnosti_pedagogov</p> <p>https://odiplom.ru/lab/ikt-kompetentnost.html</p> <p>https://psylist.net/praktikum/00048.htm</p>

Продолжение таблицы 7

1	2	3	4
4	Психологический климат в коллективе	Определение индекса групповой сплоченности К. Э. Сिशора	https://vsetesti.ru/86/
		Диагностика психологического климата в малой производственной группе (В. В. Шпалинский, Э. Г. Шелест)	https://vsetesti.ru/107/
		Диагностика делового, творческого и нравственного климата в коллективе	https://vsetesti.ru/104/
		Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А. Н. Лутошкин)	https://studopedia.net/7_16054_klimat-v-kollektive-po-anlutoshkinu.html
		Диагностика уровня развития группы (А. Н. Лутошкин). Методика дает возможность, обобщив ответы всех членов группы, определять уровень ее развития, а также сравнивать между собой различные группы	https://multiurok.ru/files/diagnostika-urovnia-razvitiia-gruppy-a-n-lutoshkin.html
		Тест на определение уровня конфликтоустойчивости. Методика позволяет выявить основные стратегии поведения в потенциальной зоне конфликта – межличностных спорах и косвенно определить уровень конфликтоустойчивости личности	https://vsetesti.ru/80/
		Определение опосредованной групповой сплоченности (В. С. Ивашкин, В. В. Онуфриева).	https://vsetesti.ru/89/

Окончание таблицы 7

1	2	3	4
		методика предназначена для изучения групповой сплоченности, опосредованной целями и задачами совместной деятельности. В качестве стимульного материала взяты деловые, моральные и эмоциональные качества	
		Экспресс-методика по изучению психологического климата в трудовом коллективе О. С. Михайлюка и А. Ю. Шалыто. Методика диагностирует уровень сформированности группы как коллектива и позволяет проследить динамику его развития	http://test-metod.ru/index.php/metodiki-i-testy/3/13-
		Тест описания поведения К. Томаса (адаптация Н. В. Гришиной). Используется для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению	https://vsetesti.ru/302/

Организация и проведение констатирующего этапа исследования начинается с подготовки и подбора исследовательских методик, вопросников, анкет, программ бесед, таблиц или матриц для регистрации и накопления данных. Подробно описываются такие методы и методики, которые не являются общеизвестными, представляют собой модификации стандартных методов или разработаны специально для данного исследования.

При оформлении результатов экспериментальной работы необходимо помнить, что указание точных имен испытуемых является нарушением профессиональной этики. Если возникает необходимость сослаться на данные конкретного человека, то его представляют обычно либо под вымышленным именем, либо под числовым или буквенным кодом, либо под первыми буквами имени и/или фамилии. Но в целом наибольший интерес представляют обобщенные данные, для получения которых прибегают к более или менее сложным математическим и статистическим операциям (расчет средних показателей, процентные соотношения, коэффициенты корреляции и т.п.).

Приведем примеры описания содержания и результатов констатирующего этапа эмпирического исследования.

Пример № 1. Тема ВКР: «Управление деловой карьерой педагога дошкольной образовательной организации»

На констатирующем этапе исследования мы изучали состояние карьерной среды ДОО, куда входит:

- изучение способностей педагогов к планированию собственной карьеры;
- изучение карьерной мотивации педагогов ДОО;
- оценка состояния карьерной среды ДОО.

Для изучения уровня карьерных способностей педагогов мы использовали следующие методики и опросники:

- методика определения общей и социальной самооэффективности М. Шеера, Дж. Маддукса в адаптации А. В. Бояринцевой;
- методика «Якоря карьеры» Э. Х. Шейна;
- опросник «Мотивация к карьере» А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубера в адаптации Е. А. Могилевкина;
- опросник «Мотивация к успеху» Т. Элерса.

Методика на определение общей и социальной самооэффективности позволяет выявить меру уверенности педагога в своих силах и его способность планировать достижение карьерных целей и задач.

Полученные результаты позволили выявить, что высокий уровень самооэффективности наблюдался у 21% педагогов, средний уровень – 53% педагогов, низкий – 26% педагогов (рис. 2).

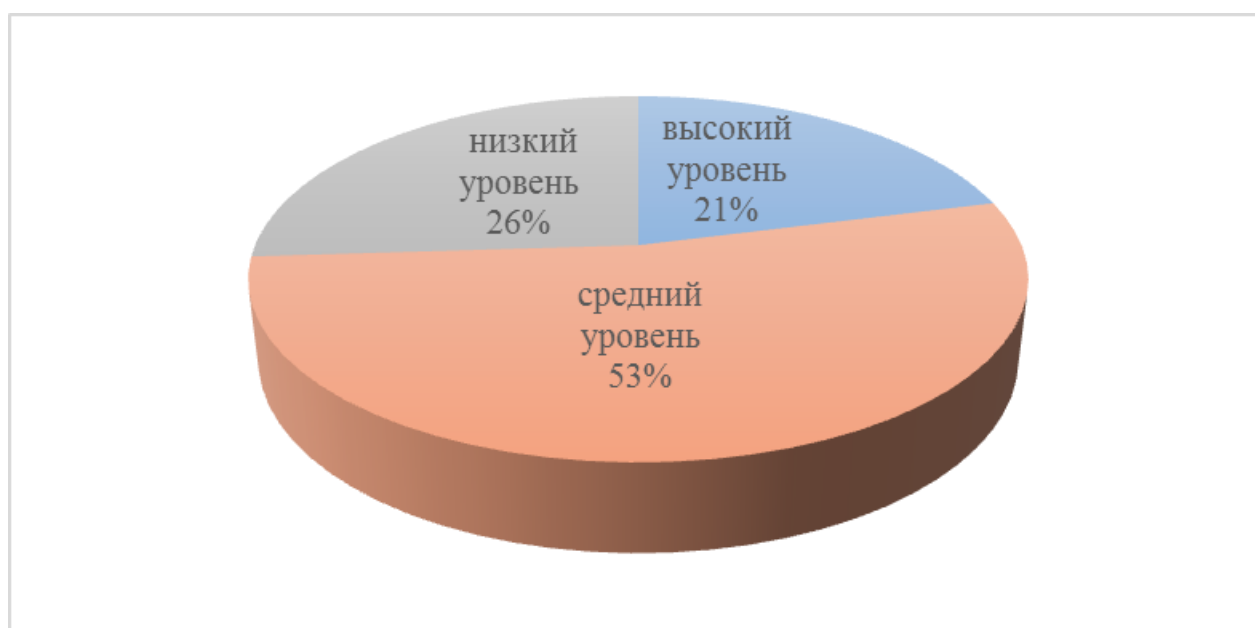


Рисунок 2– Уровень самооэффективности педагогов

В число педагогов, продемонстрировавших высокий уровень самооэффективности, вошли педагоги, имеющие педагогический стаж от 10 до 30 лет, а также высшую и первую квали-

фикационные категории. Основываясь на критериях методики, нами был сделан вывод о наличии высокого потенциала этих педагогов, об осознании уверенности в своих силах, способности решать сложные задачи даже при возникновении затруднений, умении планировать и доводить начатое дело до конца. Высокая самоэффективность связана с ожиданием успеха, которое и приводит к этому успеху в сфере профессиональной карьеры.

70% педагогов со средним уровнем самоэффективности составляли молодые специалисты и педагоги с педагогическим стажем до пяти лет без квалификационной категории, остальные – педагоги с педагогическим стажем более 15 лет с высшей и первой квалификационными категориями. Эти данные свидетельствовали о том, что педагоги готовы к планированию достижения карьерных целей, но им необходима поддержка для решения поставленных перед ними задач.

Низкий уровень был выявлен у педагогов с педагогическим стажем от 5 до 35 лет без квалификационной категории. На наш взгляд, эти педагоги не ориентированы на достижение результата. Чем ниже самоэффективность, тем в большей степени педагог настроен на неудачу в своем карьерном продвижении, тем меньше шансов реализовать эффективную профессиональную карьеру.

Для практического изучения ведущих карьерных мотивов или «карьерных ориентаций» педагогов использовалась модифицированная методика Э. Шейна «Якоря карьеры», где выделяются восемь основных карьерных ориентаций («якорей»): профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство. Карьерные предпочтения необходимы руководителю при консультировании педагогов по вопросам планирования индивидуального плана карьеры.

При подсчете баллов обратило на себя внимание достаточно высокое место карьерной ориентации «служение» у 78% педагогов. На наш взгляд, не случайно. Основными ценностями ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям». В этом отражается профессиональная позиция педагога, поэтому для выявления реальных карьерных мотивов мы стали считать те карьерные ориентации, которые по рейтингу находились на втором месте.

Анализ изучения «якорей карьеры» показал, что педагоги выделили четыре ключевые карьерные ориентации – «профессиональная компетентность», «вызов», «автономия», «менеджмент». 53% протестированных педагогов ориентированы на профессиональную компетентность. Человек с такой ориентацией стремиться быть мастером своего дела, к достижению успеха в профессиональной сфере и теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно он ищет признания талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем его мастерству. Для таких педагогов необходимо построение горизонтальной карьеры в рамках направления job-enrichment.

23% педагогов предпочитают конкуренцию, победу над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач, новизну, разнообразие, если все идет слишком просто им становится скучно. Эта группа набрала большее количество баллов по пунктам карьерной ориентации «вызов». Такие педагоги ориентированы на конкурсы профессионального мастерства и одни из самых первых включаются в инновационную деятельность. Эти карьерные мотивы педагогов необходимо учитывать руководителю при планировании индивидуальных планов карьеры.

15% педагогов наиболее значимым для себя отметили автономию. У этой категории педагогов ярко выражена потребность все делать по-своему: самому решать, когда, над чем и

сколько работать. Стремление к автономии может проявляться в том, что педагог готов отказаться от продвижения (роста) или от других возможностей ради сохранения своей независимости. Педагоги с карьерной ориентацией «автономия», если и готовы к проектированию карьеры, то только в рамках, установленных государственными нормами в соответствии с Законом об образовании (обязательная аттестация и повышение квалификации).

8% педагогов считают, что не достигнут целей своей карьеры, пока не займут должность, на которой могут управлять различными сторонами деятельности ДОО («якорь» – менеджмент). Эти педагоги ориентированы на должностную карьеру, и первые кандидаты в кадровый резерв. Анализ изучения карьерных ориентаций педагогов представлен на рисунке 3.

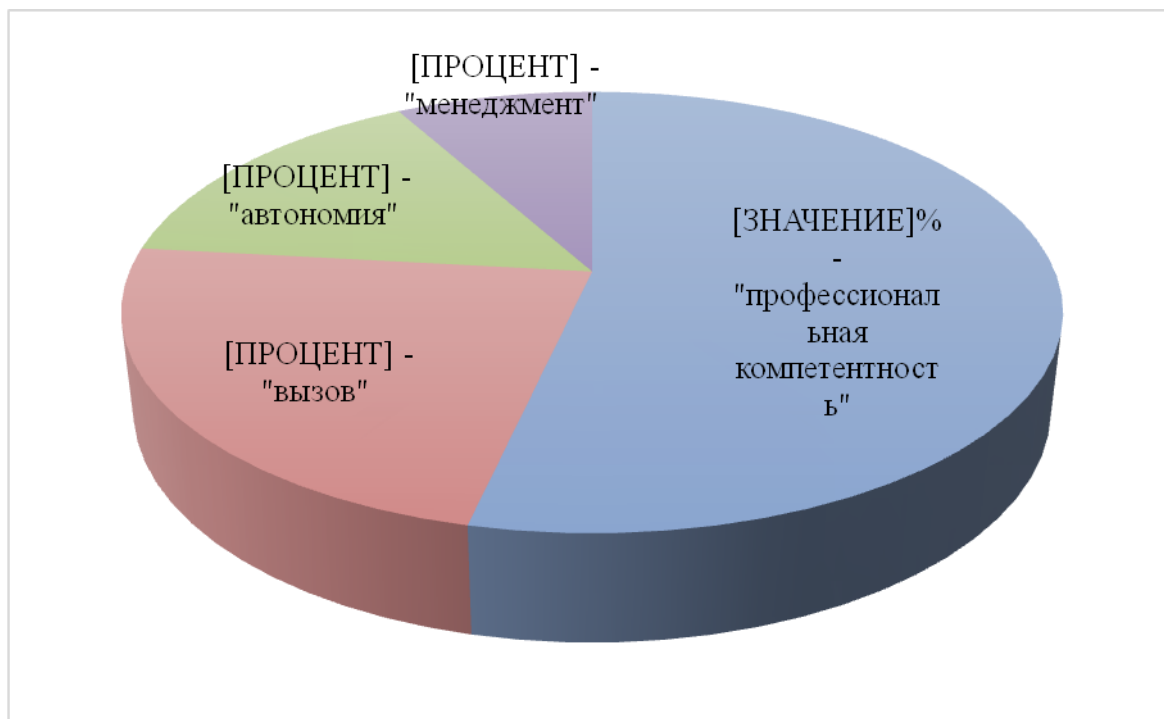


Рисунок 3 – «Карьерные ориентации» педагогов

Опросник «Мотивация к карьере» позволяет определить уровень развития трех аспектов мотивации к карьере – карьерная интуиция, карьерная причастность и карьерная устойчивость. Карьерная интуиция направлена на оценку педагогами своих карьерных перспектив, сильных и слабых сторон в отношении профессионального и должностного продвижения; карьерная причастность определяет ориентированность педагогов на работу с максимальной отдачей ради достижения целей организации; карьерная устойчивость показывает, как педагог способен справляться с трудностями и проблемами, возникающими в ходе осуществления их профессиональной деятельности. Полученные результаты продемонстрировали, что высокий уровень карьерной интуиции наблюдался у 24 % педагогов, средний – 37 %, низкий – 39 % педагогов; высокий уровень карьерной причастности был выражен только у 17 % педагогов, 51 % педагогов – средний уровень, 32 % педагогов – низкий уровень; высокий уровень при решении трудностей был выявлен у 54 % педагогов, средний уровень у 28 % педагогов и 18 % педагогов показали, что им сложно справиться с трудностями. Результаты тестирования представлены на рисунке 4.

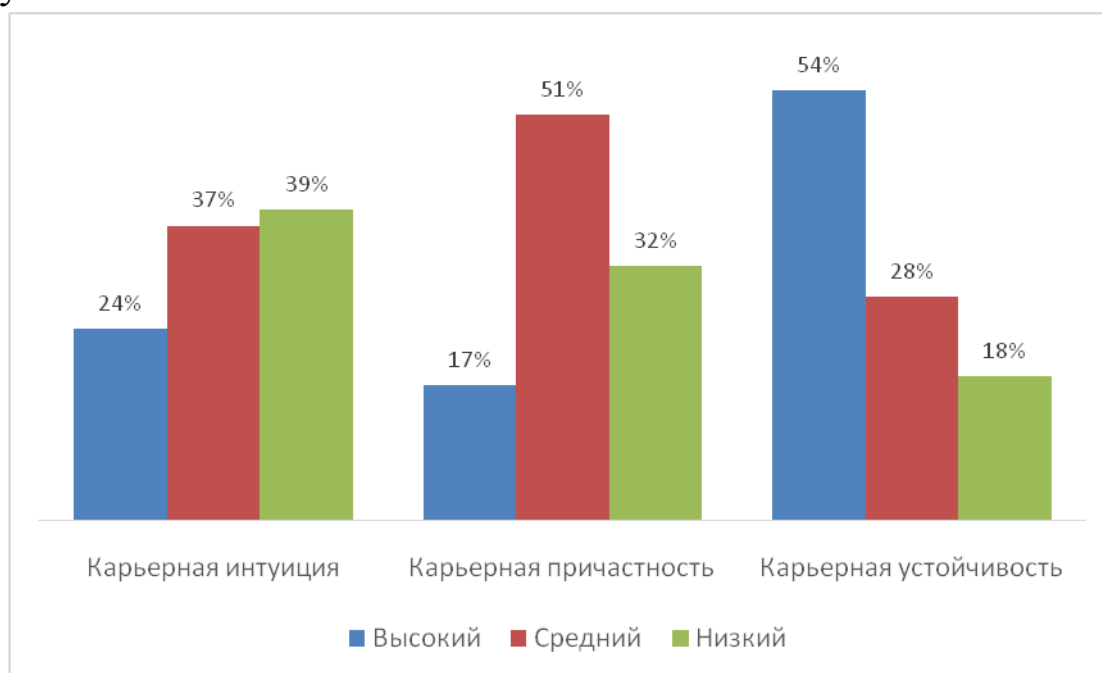


Рисунок 4 – Уровень мотивации к карьере

Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса выявляет педагогов, мотивированных на успех, на достижение результата, на стремление добиться успеха в своей деятельности. Анализ полученных результатов позволил сделать вывод, что только 16 % педагогов мотивированы на успех на высоком уровне, 48 % педагогов имеют средний уровень мотивации, а 36 % педагогов не верят в возможность добиться успеха (рисунок 5).

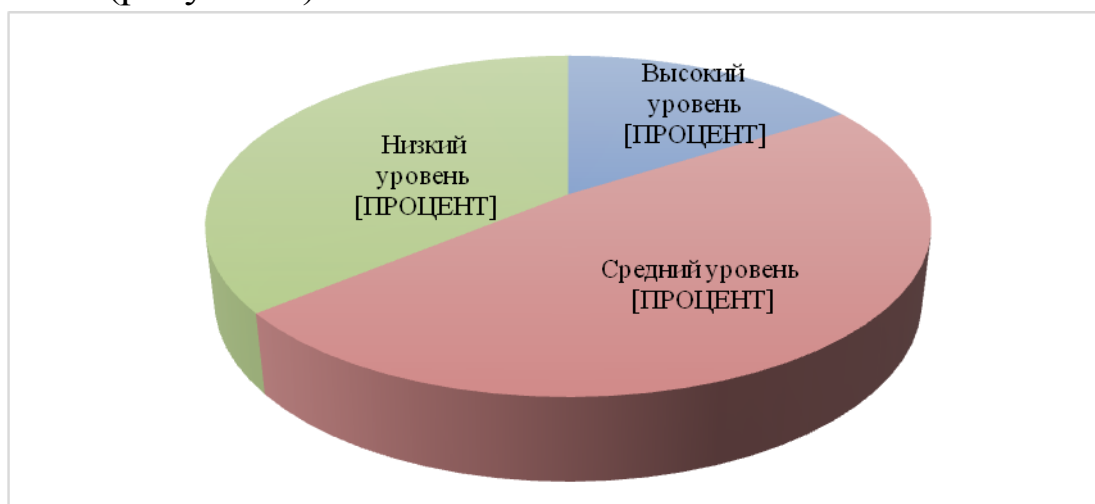


Рисунок 5 – Уровень мотивации к успеху

На констатирующем этапе исследования с педагогами проведен семинар «Деловая карьера педагога дошкольной образовательной организации» (Приложение 5), на котором они познакомились с понятием «карьера», «педагогическая карьера», видами педагогической карьеры и карьерным планированием. Педагогам было предложено составление индивидуального плана карьеры и даны рекомендации по его составлению, а также анкетирование с целью выявления количества педагогов, ориентированных на составление ИПК. Анализ полученных результатов, представленных на рис.10, позволил сделать вывод, что только 3 педагога из 16 при ответе на вопрос анкеты «Будете ли Вы составлять индивидуальный план карьеры?» отметили вариант «Да». Этим же педагогам необходима помощь при составлении индивидуального плана карьеры. Толь-

ко 7 педагогов считают, что карьерный рост необходим, 6 педагогов обсудили бы свои планы относительно развития карьеры с руководителем, а для 5 педагогов планирование карьеры является неотъемлемой частью своей деятельности.

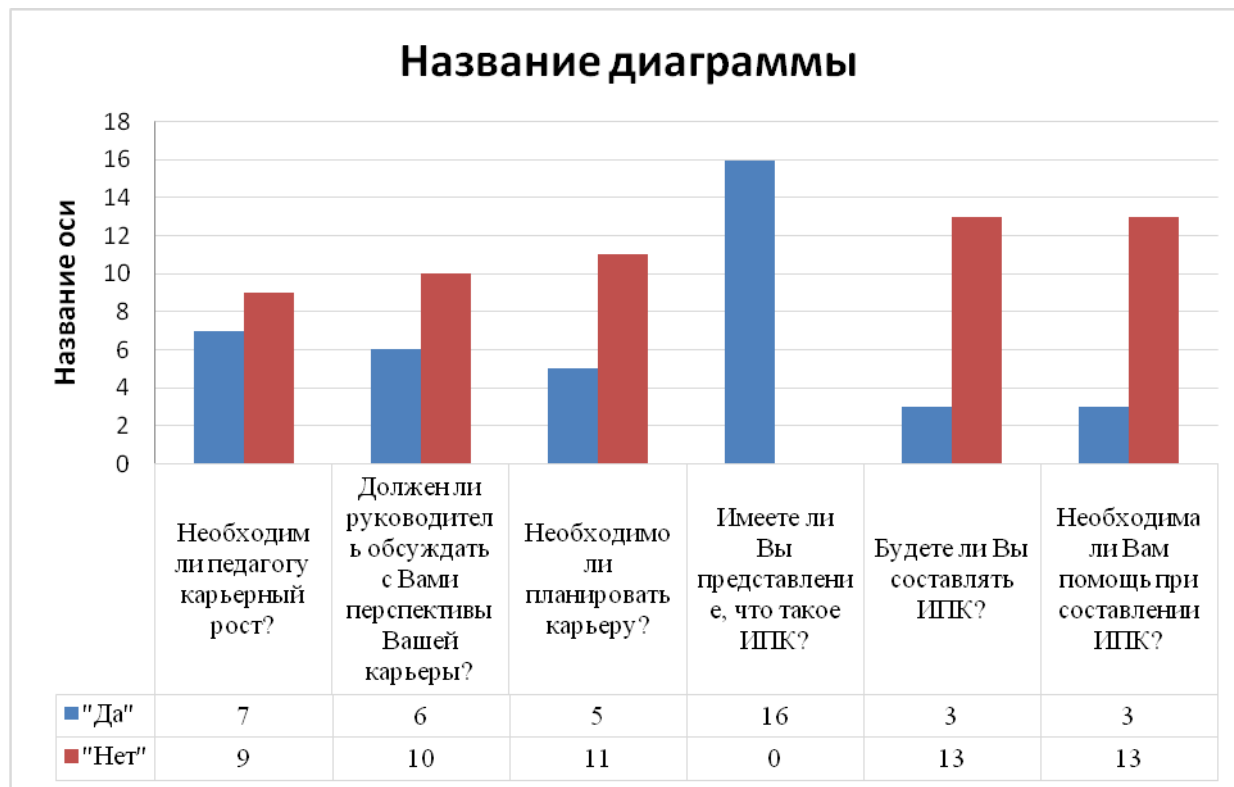


Рисунок 6 – Результаты анкетирования «Планирование деловой карьеры педагога ДОО»

Определив карьерный потенциал педагогов и их ориентированность на составление индивидуального плана карьеры, мы оценили состояние карьерной среды и выяснили, что среди компонентов организационно-педагогических условий в ДОО сформирована мотивационная среда. Материальное вознаграждение педагогов осуществляется ежемесячно посредством стимулирующих выплат на основании заполнения педагогами «Листа эффективности результатов деятельности педагогических работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №...» и рассмотрения материалов, подтверждающих выполнение работ, комиссией по распределению фонда доплат и надбавок. Моральное стимулирование выражено в форме ежегодного поощрения на уровне организации благодарностями и

благодарственными письмами по итогам учебного года, к «Дню дошкольного работника».

Следующим компонентом карьерной среды рассматривалась нами методическая работа, которая заключалась в методической помощи во время процедуры аттестации педагогов, поддержки педагогов при подготовке к педагогическим советам, проведении семинаров по внедрению ФГОС ДО и т.д.

Изучив организационно-педагогические условия управления деловой карьерой педагога ДОО, мы считаем, что карьерная среда развита недостаточно, а итоги тестирования и анкетирования педагогов показали, что при выраженной карьерной ориентации на развитие профессиональной компетентности педагога еще не готовы к планированию собственной карьеры, не осознают своих сильных и слабых сторон в отношении профессионального и должностного продвижения, недостаточно эффективно используют свои личностные ресурсы для профессионального роста, слабо оценивают свои карьерные перспективы и не мотивированы на достижение результата. Однако большинство педагогов обладают высокой карьерной устойчивостью и легко будут адаптироваться к меняющимся обстоятельствам. Тем самым возникла необходимость в создании компонентов карьерной среды для реализации карьерного потенциала педагогов, для повышения уровня мотивации на профессиональный рост, для проектирования карьерного роста.

Пример № 2. Тема: «Оптимизация форм методической работы с педагогами в дошкольной образовательной организации».

На констатирующем этапе опытно-поисковой работы мы изучили организацию методической работы в дошкольной образовательной организации, запросы педагогических работников и уровень профессиональной компетентности педагогов.

На данном этапе исследования использовались такие методы, как:

- беседа с заведующим, заместителем по учебно-воспитательной работе по организации методической работы в ДОО;
- анкетирование педагогов по выявлению запросов к содержанию методической работы;
- анкетирование педагогов по выявлению уровня их компетентности.

Целью изучения методической работы является выявление степени ее влияния на повышение уровня профессионального мастерства педагога и педагогического коллектива.

Критерии для изучения уровня методической работы:

- динамика уровня профессиональной компетентности педагогов;
- потребность и стремление педагогических работников к профессиональному росту и саморазвитию;
- удовлетворенность педагогов содержанием и формами методической работы в ДОО;
- реализация принципа фасилитации в процессе методической работы в ДОО.

В процессе беседы с заведующим и заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе установлено, что основными направлениями методической работы является повышение квалификации педагогов, распространение передового педагогического опыта, поддержка молодых специалистов.

Исходя из результатов беседы с заведующим, можем сделать вывод о том, что методическая работа ориентирована на реализацию годовых задач, повышение компетентности педагогов и их самообразование.

Далее мы изучили запросы педагогических работников. Констатирующим этапом исследования были охвачены педагогические работники дошкольной образовательной организа-

ции. Для нас было важно выяснить запросы субъектов дошкольной образовательной организации, для дальнейшего определения способов оптимизации форм методической работы с педагогами дошкольной образовательной организации.

Прежде чем выявить запросы субъектов дошкольной образовательной организации, мы составили сводную таблицу, в которой характеристика профессиональной компетентности педагогов ДОО представлена по показателям образования, возраста, стажа педагогической работы и квалификационной категории (таблица 8).

Таблица 8 – Изучение профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации

Показатели		Количество педагогов
Образование	Высшее	18
	Среднее специальное	6
Возраст	До 30 лет	5
	До 40 лет	5
	Свыше 40 лет	12
	На пенсии	2
Квалификационная категория	Высшая	12
	Первая категория	7
	Подтверждение занимаемой должности	5
Педагогический стаж	0 – 3 года	2
	3 – 10 лет	10
	10 – 20 лет	7
	Свыше 20 лет	5

В дошкольной образовательной организации работает творческий высококвалифицированный педагогический коллектив. Проанализировав уровень образования педагогов,

можно сделать вывод о том, что количество педагогов с высшим образованием больше, чем со средним специальным. В настоящее время 4 педагога получают высшее образование по заочной форме обучения. В дошкольной образовательной организации работают люди с разным педагогическим стажем.

Аттестация педагогов ДОО является основой для повышения уровня профессионального мастерства и носит в учреждении системный характер. На 01.04.2020 г. в ДОО аттестованы 85 % педагогов; у 5 педагогов нет квалификационной категории (вновь пришедшие педагоги). Всего за учебный год процедуру аттестации прошли 7 педагогов. В следующем учебном году запланирована аттестация 4 педагогов.

Педагоги постоянно повышают педагогическое мастерство через курсовую переподготовку, методическую учебу в ДОО, самообразование. Чаще всего педагоги выбирают темы, созвучные с годовыми задачами ДОО. Это способствует более качественному решению задач дошкольного учреждения.

Организация методической работы в ДОО ориентирована на оказание методической помощи педагогам, что способствует повышению уровня педагогического мастерства и творческого потенциала всех педагогов, развитию интереса к инновационной работе. Различные внешние формы повышения профессиональной квалификации способствуют созданию условий для личностного развития педагога.

С целью оценки удовлетворенности педагогов методической работой было проведено анкетирование педагогов и специалистов ДОО. Всего проанализировано 24 анкеты педагогов.

На вопрос о том, оригинальны ли формы методической работы в ДОО, 50 % опрошенных ответили положительно, а другие 50 % – отрицательно. На вопрос являются ли формы методической работы с педагогами ДОО результативными: 40 % педагогов ответили, что являются, но очень редко, 40 %

опрошенных – иногда, для 20 % опрошенных формы работы являются результативными.

Исходя из этого, мы можем сделать вывод, о том, что методическая работа в дошкольной образовательной организации нуждается в оптимизации.

Также было установлено, по каким направлениям методической работы необходимо актуализировать материал (рисунок 7).

Таким образом, анализируя результаты анкетирования, мы можем сделать вывод о том, что в ДОО необходима оптимизация форм методической работы с педагогами. 24 % опрошенных педагогов отметили, что необходимо отбирать оригинальные формы работы, 23% – результативность форм методической работы; 20 % опрошенных педагогов отметили необходимость полных и квалифицированных консультаций сотрудников методической службы и о помощи включения в педагогический поиск, творчество и опытно-экспериментальную работу. Педагоги также отмечают, что содержание методической работы должно соответствовать современным требованиям.

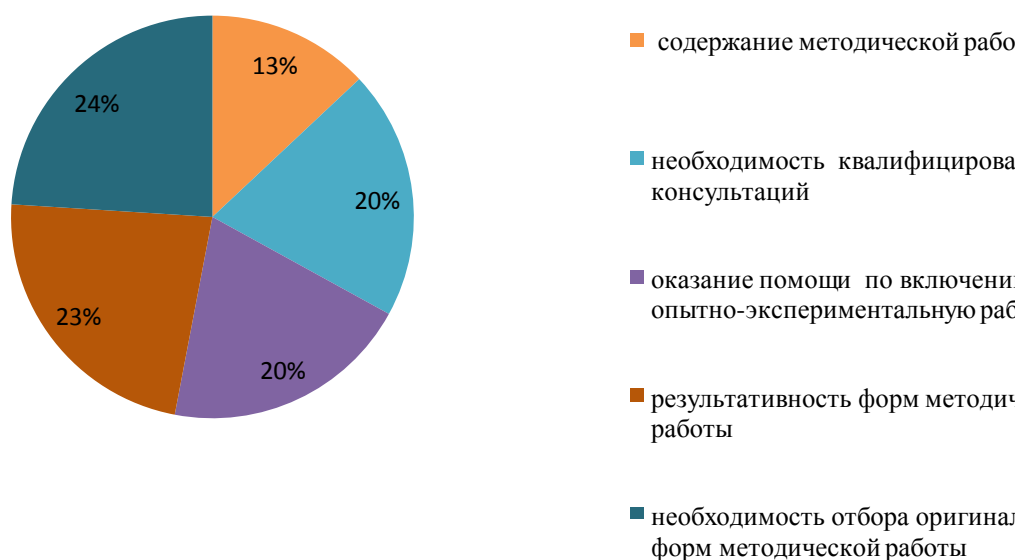


Рисунок 7 – Выявление запросов субъектов ДОО

Для нашего исследования важно определить уровень компетентности каждого педагога, мы использовали анкету для педагогов «Определение уровня сформированности профессиональных компетенций педагога» Н. А. Чечевой. Для педагогов составлена анкета, которая предполагает ответы на вопросы по шкале: 1) да; 2) нет; 3) выполняю частично. 38 вопросов анкеты отражают шесть направлений базовых компетентностей педагога:

1. Личностные качества.
2. Постановка целей и задач педагогической деятельности.
3. Мотивация учебной деятельности.
4. Информационная компетентность.
5. Разработка программ педагогической деятельности и принятие педагогических решений.
6. Компетенции в организации учебной деятельности.

Результаты анкетирования педагогов представлены в таблице 9 и на рисунке 8.

Таблица 9 – Результаты изучения уровня компетентности педагогов

Базовые компетентности педагога	№ педагога																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1. Личностные качества	в	в	н	в	н	в	к	к	н	в	в	в	в	н	н	к	к	в	н	н	к	к	к	в
2. Постановка целей и задач педагогической деятельности	н	в	в	н	в	н	в	в	в	в	к	к	в	к	в	к	в	к	в	к	н	в	н	н
3. Мотивация учебной деятельности	н	в	н	в	к	к	к	н	в	в	н	н	в	к	н	в	к	к	к	к	к	к	н	в
4. Информационная компетентность	к	к	в	в	в	в	н	к	к	к	в	к	в	н	в	н	в	к	в	н	к	к	в	в
5. Разработка программ педагогической деятельности и принятие педагогических решений	к	к	н	в	в	н	в	в	в	н	н	к	к	к	в	н	н	в	н	в	в	к	к	к
6. Компетенции в организации учебной деятельности	в	н	к	к	к	к	в	н	в	в	в	к	н	в	в	в	к	к	к	н	в	в	к	к

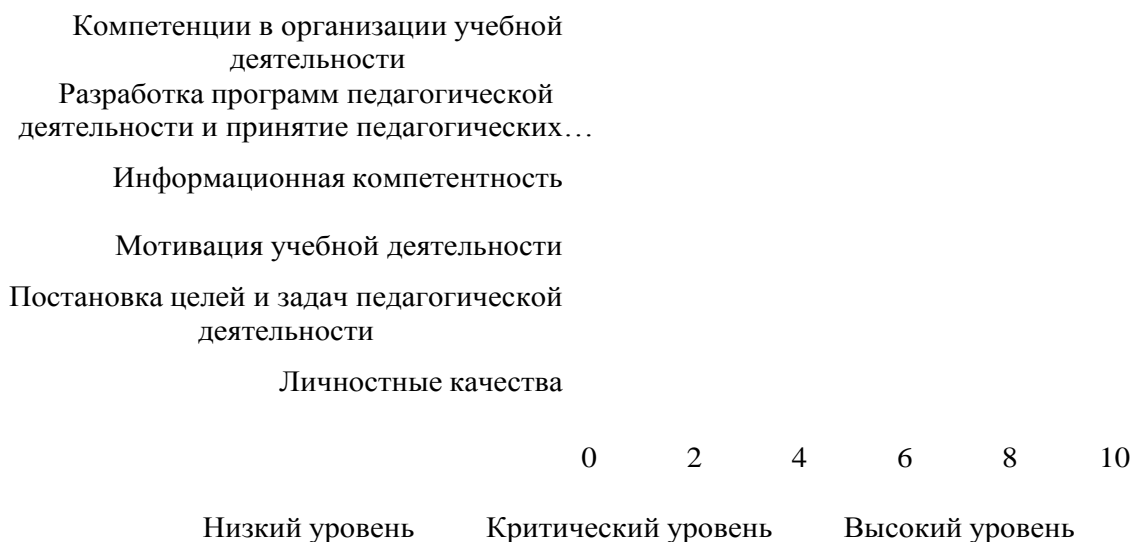


Рисунок 8 – Результаты анкетирования педагогов на констатирующем этапе исследования

Благодаря, проведенному анкетированию мы видим, что уровень личностных качеств у 42 % педагогов находится на высоком уровне, 29 % педагогов имеют критический уровень, а низкий уровень выявлен у 29 % педагогов. Грамотно поставлена цель и задачи педагогической деятельности у 46 % человек, критический уровня достигли 6 человек, а низкого уровня в данной компетенции имеют 29 % педагогов. Мотивация образовательной деятельности развита на низком уровне у 29 % педагогов, на критическом уровне у 42 % педагогов, и лишь только у 29 % человек эта компетенция высоко развита. Высокий уровень информационной компетентности имеется у 46 % педагогов, 17 % имеют низкий результат, а 37 % имеют критический уровень. В совершенстве разработкой программ педагогической деятельности и принятие педагогических решений владеют 37 % педагогов, средний уровень показало 33 % человек, а низкий 29 % педагогов. Высокий уровень показали 42 % педагогов в организации образовательной деятельности, критический также 42 % человек, а низкий уровень при анкетировании был выявлен у 17 % педагогов.

По результатам проведенного исследования, мы видим, что в ДОО на высоком уровне находятся информационная компетентность и постановка целей и задач педагогической деятельности. Также было выявлено, что у педагогов имеются проблемы в разработке программ педагогической деятельности и принятия педагогических решений.

Методическая работа занимает особое место в системе управления дошкольной образовательной организацией, поскольку, способствует, прежде всего, активизации личности педагога, повышению его профессиональной компетентности. Поэтому остро стоит проблема отбора инновационного содержания методической работы, связанного с содержанием выделенных во ФГОС дошкольного образования образовательных областей, с организацией ее продуктивных форм и оценкой эффективности методической работы на современном этапе становится весьма актуальной.

Ход нашего исследования предполагает выявление эффективности методической работы в дошкольной образовательной организации.

В работах Г. В. Яковлевой выделяются критерии оценки эффективности методической работы и их показатели. Предлагаем ознакомиться с данными критериями (таблица 10).

Таблица 10 – Критерии оценивания эффективности методической работы в ДОО

№	Критерии	Показатели (индикаторы)
1	2	3
1	Выявление целевого заказа	Четкость поставленных целей, адекватность задач заявленным целям в области повышения профессиональной компетентности педагогов. Обеспеченность мониторинга инструментарием, его адекватность

Окончание таблицы 10

1	2	3
2	Аналитическая деятельность по выявлению уровня профессиональной компетентности педагогов	Сбор и обработка информации о результатах оценивания профессиональной деятельности педагогов. Выявление проблем и затруднений. Изучение и анализ состояния результатов методической работы. Результативность социологических, психологических исследований. Индивидуальные карты контроля деятельности педагогов
3	Отбор форм методической работы	Обоснованность выбора форм методической работы, понимание и применение особенностей их организации, привязанность форм к состоянию кадрового состава, его компетентности
4	Адекватность технических заданий (отбор идей, предложений по организации методической работы)	Оригинальность, авторство в отборе содержания и организации методической работы, активизация педагогического коллектива на внесение идей и предложений по организации и содержанию методической работы. Творчество педагогов в отборе содержания
5	Результативность методической работы	Позитивные изменения, выявленные по сравнительным данным уровня профессиональной компетентности педагогов, интерпретация полученных данных, результативность их использования в системе методической работы
6	Качество методической продукции	Соответствие методической продукции критериям оценивания: инновационность, адекватность, востребованность
7	Тиражируемость методической продукции	Уровень распространения и внедрения позитивного педагогического опыта (востребованность методической продукции)

С целью оценки эффективности методической работы в ДОО было проведено исследование, на основе работы Г. В. Яковлевой. Была представлена карта экспертной оценки эффективности методической работы в дошкольной образовательной организации. Результаты исследования представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Уровень эффективности методической работы в ДОО

Критерий	Уровень	Описание технологии оценивания
1	2	3
Выявление целевого заказа	Достаточный уровень	Цели сформулированы четко с учетом приоритетов развития ДОО. Задачи не в полной мере отражают заявленную цель
Аналитическая деятельность по выявлению уровня профессиональной компетентности педагогов	Оптимальный уровень	Анализ выполняется грамотно, делаются адекватные результатам выводы, намечается система методической помощи педагогам, но эта система не всегда адекватна возможностям и потребностям самого педагога
Отбор форм методической работы	Критический уровень	Формы методической работы отбираются хаотично, бессистемно, без учета уровня развитости педагогического коллектива
Адекватность технических заданий (отбор идей, предложений по организации методической работы)	Критический уровень	Содержание технического задания не продумано. Банк идей и предложений не наполняется. Проявляется формализм.

Окончание таблицы 11

1	2	3
Результативность методической работы	Критический уровень	Результативность оценивается нерегулярно. Проявляется формализм в данном виде деятельности.
Качество инновационной методической продукции	Оптимальный уровень	Методическая продукция отражает результаты методической деятельности педагогов, продукция рекомендована к широкому использованию, имеется положительная рецензия
Тиражируемость методической продукции	Оптимальный уровень	Имеется качественный позитивный опыт по приоритетным направлениям деятельности ОО. Реализуется план изучения, распространения и внедрения позитивного опыта на несколько лет. Опыт ОО востребован широкой педагогической общественностью

На основании проведенного исследования, мы видим, что отбор форм и результативность методической работы, а также адекватность технических заданий (отбор идей, предложений по организации методической работы) находится на критическом уровне. В связи с этим мы предлагаем составить комплекс современных форм методической работы с педагогами, который поможет повысить уровень развития данных показателей.

Предлагаем рассмотреть карту наблюдения за фасилитационным взаимодействием руководителя и педагогов на основе выделения внешне наблюдаемых и подлежащих фиксации

способом балльных оценок признаков проявления фасилитационных компетенций.

Карта наблюдений была разработана на основе амбивалентности явлений в педагогической деятельности. Наблюдение фасилитационного взаимодействия основывается на фиксации определенных признаков, которые проявляются у субъектов управленческого процесса, и принадлежащих амбивалентному диадическому сочетанию «фасилитация-ингибция». *Ингибция* (от лат. *inhibere* – удерживать, останавливать, тормозить) рассматривается как процесс негативного влияния руководителя на сознание и поведение педагогов, вследствие которого происходит торможение мыслительной деятельности, усиливается агрессивность, нарушаются отношения с окружающими людьми.

Для наблюдения за фасилитационным взаимодействием руководителя и педагогов необходимо участие эксперта, данная методика адаптирована и экспертом выступал сам исследователь проблемы, имеющий опыт общения с аудиторией. После наблюдения средний балл подсчитывается по блокам, а итоговый средний балл, является показателем уровня развития фасилитационной компетентности. Оценка проводится по предлагаемой шкале. Если итоговый средний балл колеблется в пределах 1-3 баллов, то фасилитационная компетентность характеризуется низким уровнем сформированности.

Для данного уровня характерно проявление руководителем признаков ингибции. Руководитель не пытается создать благоприятный психологический климат при проведении методических мероприятий; не отслеживает отношение педагогов к происходящему, не стимулирует и не иницирует процесс учения, склонен к проявлению конфликтности.

Авторитарность руководителя ведет к занижению самооценки педагогов, внушению неуверенности в собственных

силах, отсутствию стремления к саморазвитию и самосовершенствованию.

В своей методической деятельности педагог ориентируется на использование традиционных методов и форм обучения, выступая в роли транслятора готовых знаний, в деятельности не опирается на субъектный опыт педагогов и не учитывает их образовательные потребности, стремление к импровизации, творчеству отсутствует.

Со стороны педагогов существует зависимость от руководителя, инертность, конфликтность в общении, пассивность на методических мероприятиях, нежелание вступать в диалог, вести беседу, участвовать в дискуссии; преобладает неспособность к аргументированно отстаивать собственное мнение и влияние на позиции других, преобладает неадекватная самооценка собственной роли в методической деятельности. У педагогов слабо развиты аналитические и рефлексивные способности.

4–6 балла – достаточный уровень. Руководитель стремится к продуктивному взаимодействию с педагогами, использованию методов, приемов и форм, которые способствуют активизации познавательной деятельности педагогов, стимулируют саморазвитие и самосовершенствование и удовлетворяют познавательные потребности педагогов. Руководитель демонстрирует недостаточно сформированные речевые, перцептивные, коммуникативные компетенции и компетенции в сфере саморегуляции психоэмоционального состояния. Педагоги проявляют активность, целеустремленность, инициативность в методической деятельности, но недостаточно дисциплинированы и настойчивы при выражении собственных точек зрения, выводов, стремятся к бесконфликтному общению, рефлексии методической деятельности.

7–9 баллов – высокий уровень. Руководитель ориентирован на формирование интереса у педагогов к познавательной деятельности, пробуждает, актуализирует субъектный опыт педагогов через фасилитацию креативной образовательной

среды. В методической деятельности использует групповые организационные формы, которые инициируют потенциал педагогов к саморефлексии, самоорганизации сознания.

Проявляет толерантность в восприятии педагогов, коммуникабелен, тактичен, уверен в себе, владеет выразительной, ясной и точной речью. Корректирует собственное поведение в зависимости от ситуации общения. Проявляет готовность к сотрудничеству с педагогами в решении взаимно согласованных задач.

Логика нашего исследования предполагает провести наблюдение фасилитационного взаимодействия руководителя и педагогов. Результаты наблюдения представлены в таблице 12.

Таблица 12 – Результаты наблюдения фасилитационного взаимодействия руководителя и педагогов

№ п/п	Признаки фасилитации	Баллы
1	2	3
<i>1. Фасилитация деятельности педагогов</i>		
1	Обеспечение перевода темы методического мероприятия в постановку адекватной цели работы.	4
2	Обеспечение осознания педагогов конечного методического продукта	4
3	Обеспечение единства методического содержания, формы работы и образовательной потребности педагогов	5
4	Четкость формулировки вопросов и заданий	6
5	Использование различных видов творческих работ	5
6	Создание проблемных ситуаций, вопросов, заданий; организация операций анализа, сравнения, обобщения	5
7	Отслеживание тесной связи с субъектным опытом педагогов	5
8	Отслеживание и контроль включенности педагогов в работу	6
9	Применение различных способов убеждения и внушения	7

Продолжение таблицы 12

1	2	3
10	Применение различных способов заражения и подражания	6
11	Помощь в переключении педагогов с оценки на самооценку методического продукта; организация рефлексии	5
12	Применение новых информационных и мультимедийных технологий	5
Средний балл		5
<i>2. Стимулирование деятельности педагогов</i>		
1	Создание атмосферы открытости, искренности, доброжелательности и психологической безопасности	5
2	Побуждение педагогов к самостоятельной постановке вопросов и самостоятельным выводам	6
3	Создание условия для свободного обсуждения	4
4	Уважение индивидуальности каждого педагога	6
5	Создание ситуаций успеха	6
6	Поощрение различных идей безотносительно к их ценности	7
2. Стимулирование деятельности педагогов		
7	Поддержка дисциплины, отслеживание соблюдение правил поведения	9
8	Принятие позиции равноправия	6
Средний балл		6
<i>3. Владение педагогической техникой</i>		
<i>3.1. Речевые компетенции</i>		
1	Темп речи, достаточный для понимания педагогов	8
2	Чистота речи	8
3	Убедительность, доходчивость, сила воздействия речи	8
4	Выразительность, эмоциональность речи	8
Средний балл		8
<i>3.2. Перцептивные компетенции</i>		
1	Отслеживание настроения, состояния педагогов, проявление участия (эмпатия)	4

Окончание таблицы 12

1	2	3
2	Безусловное позитивное принятие педагогов	4
3	Проявление подлинности, открытости, честности (конгруэнтность)	5
Средний балл		4
3.3. Компетенции в области саморегуляции психоэмоционального состояния		
1	Проявление толерантности	7
2	Контроль и управление своим эмоциональным состоянием, проявление выдержки	5
3	Уверенность, точность в своих действиях	7
4	Уверенный тон голоса	8
5	Гармоничность внешнего облика (цвет, прическа, стиль)	8
6	Жизнерадостное выражение лица, улыбка	7
7	Богатство, выразительность мимики	8
8	Богатство, выразительность жестов	7
9	Открытость жестов, позы, контакт глаз	9
Средний балл		7
3. Коммуникативные компетенции		
1	Богатство словаря, разнообразие лексики	8
2	Ясность, логичность и доходчивость в выражении своих мыслей	8
3	Слушает внимательно, не теряет нить беседы	8
4	Аргументированность высказываний	8
5	Взаимопонимание в процессе общения	7
6	Достойно поведение в конфликтных ситуациях	7
Средний балл		8
Итоговый средний балл		6

Благодаря данному исследованию нам удалось выявить, что у руководителя ДОО на высоком уровне развиты коммуникативные навыки общения с педагогами: достаточный для понимания темп речи темп речи, доходчиво и убедительно мо-

жет воздействовать на педагогов при помощи речи, также способен поддерживать дисциплину в коллективе, отслеживать соблюдение правил поведения. У руководителя проявляются недостаточно сформированные перцептивные компетенции, неудовлетворительно способствует продуктивному взаимодействию с педагогами, не использует методы, приемы и формы, способствующие активизации познавательной деятельности педагогов. Руководитель проявляет активность, целеустремленность, инициативность.

Таким образом, на констатирующем этапе мы смогли выявить актуальный уровень профессиональной компетентности педагогов, а также мотивированность педагогов к профессиональному росту и саморазвитию. Нам также удалось выявить уровень сформированности методической работы в ДОО, и ее недостатки, а именно: отбор форм и результативность методической работы, а также адекватность технических заданий находится на критическом уровне.

Список литературы

1. Волохова, Е. С. Основные этапы научного исследования / Е. С. Волохова // Молодой ученый. – 2016. – № 6 (110). – С. 755–757. – ISSN 2072-0297. – Текст : электронный. – URL: <https://moluch.ru/archive/110/26991/> (дата обращения: 18.06.2021).

2. Загвязинский, В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – 2-е изд., стер. – Москва : Изд. центр «Академия», 2005. – 208 с. – ISBN 5-7695-2146-5. – Текст : непосредственный.

3. Краевский, В. В. Язык педагогики в контексте современного научного знания / В. В. Краевский // Язык педагогики в контексте современного научного знания : мат-лы Всерос. методолог. конф.-семинара / гл. ред. В. В. Краевский. – Краснодар : Изд-во КубГУ, 2008. – С. 38–47. – ISBN 978-5-7561-0792-4. – Текст : непосредственный.

4. Новиков, А. М. Методология научного исследования / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – Москва : Либроком, 2010. – 280 с. – ISBN 978-5-397-00849-5. – Текст : непосредственный.

5. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» : текст с изменениями и дополнениями на 2020 год. – Москва : Эксмо, 2020. – 224 с. (Актуальное законодательство). – ISBN 978-5-04-116757-8. – Текст : непосредственный.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Титульный лист выпускной квалификационной работы



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

КАФЕДРА ТЕОРИИ, МЕТОДИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Методическое обеспечение реализации
дополнительной общеразвивающей программы
в дошкольной образовательной организации**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.02 Психолого-педагогическое образование**

Направленность программы магистратуры

«Управление и экспертиза в дошкольном образовании»

Форма обучения очная

Проверка на объем заимствований:

_____ % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«__» _____ 202_ г.

Зав. кафедрой ТМиМДО

_____ Б.А. Артеменко

Выполнила:

Студент группы ОФ-202/267-2-1

Фамилия Имя Отчество

Научный руководитель:

к.п.н., доцент кафедры ТМиМДО

Фамилия Имя Отчество

Челябинск

202_

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ВВЕДЕНИЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ: ПРИМЕРЫ НАПИСАНИЯ

Тема 1: «Управление развитием инновационного потенциала педагогического коллектива дошкольной образовательной организации»

ВВЕДЕНИЕ

Современное информационное общество объективно ведет к изменению всех социальных институтов, и прежде всего образования, составной частью которого, согласно Федеральному закону «Об образовании в РФ» выступает дошкольное образование (ст.10).

Сегодня в сфере образования выделяется большое число инноваций различного характера, направленности и значимости, проводятся большие и малые государственные реформы, внедряются новшества в организацию, содержание, методику образовательного процесса. Происходящие трансформации в системе дошкольного образования обусловлены объективной потребностью в изменениях, адекватных развитию общества и образовательной системы в целом.

Требования к современному образованию и социальный заказ ставят перед педагогом необходимость работать в режиме развития. Основным источником деятельности в условиях режима развития является поиск и овладение инновациями, которые позволяют достичь качественных преобразований в работе дошкольной образовательной организации (далее ДОО). Инновационная деятельность является ведущим компонентом при переходе на более качественную ступень развития при создании, разработке, освоении, реализации и распространении новшеств (новых подходов, методик, технологий, программ).

Следует отметить, что инновационный потенциал ДОО представляет собой ресурсы, которые необходимы и достаточ-

ны для внедрения в педагогическую систему нововведений с целью обеспечения повышения качества образования. Что касается инновационного потенциала педагога, то он выражается в его практической деятельности, проявляясь как желание развиваться и искать уникальные пути решения образовательных задач, использовать творческий подход к воплощению других авторских инновационных находок, эффективно генерировать новое, моделируя это в своей практике, открыто и позитивно принимать те или иные нововведения.

Первостепенная цель образовательной организации, как на федеральном уровне, так и в конкретной ДОО – развитие активной, интеллектуально развитой, неординарной творческой личности со способностью нестандартного поведения. Для достижения данной цели используются эффективные технологии развития воображения, грамотности и других базовых способностей детей, что требует высокой квалификации педагогов, являющихся непосредственными организаторами образовательного процесса в учреждении. Педагог – организующее начало в становлении и развитии личности каждого ребенка. Его компетентность и личностные качества являются решающим условием успеха инновационных преобразований образовательных организаций. Чтобы получить наилучшие показатели в работе с детьми, необходимо максимально содействовать развитию инновационного потенциала каждого педагога.

В федеральном законе «Об Образовании в РФ», в статье 20 инновационная деятельность рассматривается как «...совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования и осуществляется в форме реализации инновационных проектов и программ»[...].

Согласно Профессиональному стандарту педагога, современный педагог должен знать и уметь реализовывать совре-

менные педагогические технологии [...]. В свою очередь, руководителю ДОО необходимо создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения, направленных на улучшение работы образовательного учреждения и повышение качества образования, поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе.

Представленные факторы актуализируют проблему на *социально-педагогическом уровне*.

Изучение научной литературы свидетельствует, что в педагогике накоплен достаточный потенциал для решения научных и практических задач, связанных с проблемой развития инновационного потенциала педагогического коллектива. Данной проблемой занимались такие ученые, как: С. Д. Поляков, О. Г. Хомерики, Т. И. Шамова, М. М. Поташник, М. В. Кларина и др. В настоящее время ведутся исследования проблемы управления инновационными процессами в образовании (В. П. Кваша, Н. В. Коноплина, В. В. Черепанов, Н. Н. Шанина и др.). Однако большинство из них не в полной мере удовлетворяют потребностям современной системы образования, реализуемой ФГОС дошкольного образования, что актуализирует проблему исследования на *научно-теоретическом уровне*.

Актуальность проблемы на *научно-методическом уровне* определяется тем, что существующее методическое обеспечение не позволяет эффективно решать проблему развития инновационного потенциала педагогического коллектива в ДОО. В связи с этим потребность в выделении и осмыслении современных условий развития инновационного потенциала педагогического коллектива в ДОО становится проблемой, требующей разрешения.

Анализ психолого-педагогических исследований и объективных условий массовой практики дошкольного образования в решении проблем развития инновационного потенциала пе-

дагогического коллектива дошкольной образовательной организации, позволил нам выделить противоречия между:

– социальным заказом, выражающимся в необходимости инновационного характера педагогической деятельности в ДОО и существующим состоянием уровня решения данной проблемы в практике ДОО;

– наличием большого объема теоретического материала по проблеме развития инновационного потенциала педагогического коллектива и недостатком литературы, ориентированной на потребности современной системы образования;

– необходимостью поиска и создания условий развития инновационного потенциала педагогического коллектива и недостаточной компетентностью руководителей в управлении данным процессом.

Решение данной проблемы обусловило выбор темы квалификационной работы: «Управление развитием инновационного потенциала педагогического коллектива дошкольной образовательной организации».

Цель выпускной квалификационной работы заключается в теоретическом обосновании и апробации условий развития инновационного потенциала педагогического коллектива ДОО.

Объект: процесс управления развитием инновационного потенциала педагогического коллектива ДОО

Предмет: организационные условия управления развитием инновационного потенциала педагогического коллектива ДОО.

Гипотеза: процесс управления развитием инновационного потенциала педагогического коллектива ДОО будет проходить эффективно при соблюдении следующих организационных условий:

- 1) мотивация педагогов к участию в инновационной деятельности;
- 2) вовлечение педагогов в работу творческих объединений;

3) научно – методическое сопровождение процесса развития инновационного педагогического потенциала.

Для достижения поставленной цели следует решить ряд **задач**:

1. Провести обзор исследований по проблеме управления развитием инновационного потенциала педагогического коллектива.

2. Рассмотреть особенности управления развитием инновационного потенциала педагогического коллектива дошкольной образовательной организации.

3. Выявить и описать организационные условия развития инновационного потенциала педагогического коллектива дошкольной образовательной организации.

4. Апробировать выявленные организационные условия в ходе опытно-поисковой работы, разработать и реализовать комплекс научно – методического сопровождения процесса развития инновационного педагогического потенциала.

5. Проанализировать и обобщить результаты исследования.

Теоретико-методологическая основа исследования: теории управления образовательными системами (Ю. А. Конаржевский, Т. И. Шамова, В. П. Симонов, П. И. Третьяков, А. И. Жилина, Г. П. Чепуренко, К. Ю. Белая, В. И. Хавроничев, Л. В. Поздняк и др.); концепции управления инновационными процессами в развивающейся школе (В. С. Лазарев, М. М. Поташник, В. П. Симонов, В. И. Слободчиков, И. К. Шалаев и др.); исследования, посвященные проблемам профессионального развития педагогического коллектива и вопросам управления этим процессом (Т. Г. Афанасьева, Е. П. Белозерцев, Ю. В. Васильев, В. М. Лизинский, И. С. Марьенко, М. Г. Минкевич, В. А. Караковский, Н. П. Кузин, Р. С. Немов, Т. И. Шамова); исследования по основам инновационной деятельности (М. В. Кларин, П. И. Третьяков, М. М. Поташник, А. И. Пригожин, К. Ангеловски, В. С. Лазарев, Н. Р. Юсуфбекова, А. В. Хуторской).

Методы исследования: теоретические (анализ, систематизация, обобщение, классификация); эмпирические (беседа, наблюдение, констатирующий эксперимент, анкетирование).

Программа исследования осуществлялась в три этапа в период с 20... по 20... гг.

Этапы исследования:

Первый этап (...). На данном этапе была определена актуальность проблемы, анализировалась научная психолого-педагогическая литература, формулировались исходные позиции исследования: цель, гипотеза, задачи, методология, подборка диагностического инструментария.

Второй этап (...). На данном этапе исследования проводилась оценка уровня развития инновационного потенциала педагогического коллектива ДОО, а также разработка и реализация условий, способствующих его повышению, обработка полученных результатов, проверка гипотезы.

Третий этап (...). Проводился анализ и обработка полученных результатов исследования, систематизация материала, оформление выводов и заключения проведенного исследования.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что уточнены основные понятия исследования, выявлены условия управления развитием инновационного потенциала педагогического коллектива ДОО, показаны способы их применения в системе управления инновационной деятельностью ДОО.

Практическая значимость исследования определяется тем, что разработанный комплекс научно – методического сопровождения процесса развития инновационного педагогического потенциала является эффективным инструментом развития ДОО и может быть применим в других дошкольных образовательных учреждениях для успешного развития педагогической инновации.

База исследования: исследование проводилось на базе Муниципального автономного дошкольного образовательного

учреждения «Детский сад №... г. Челябинска». В исследовании принимало участие 28 педагогов.

Апробация результатов исследования осуществлялась в ходе участия в международных научно-практических конференциях: «Современные проблемы научной деятельности. Перспективы внедрения инновационных решений», «Наука и современное общество: взаимодействие и развитие». По результатам исследования опубликованы 2 статьи.

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованных источников, приложений.

Тема 2: «Управление профессиональным ростом педагогов дошкольной образовательной организации»

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования обусловлена реформированием системы дошкольного образования, которое предполагает широкое распространение экспериментальной и инновационной деятельности, а также расширение спектра применяемых педагогических технологий. Современные условия требуют обновления системы управления профессиональным ростом педагогов дошкольной образовательной организации (далее – ДОО), которая должна иметь мотивирующий, развивающий и демократический характер.

Значительное внимание профессиональному росту педагога уделено в статье 48 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, согласно которой педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания, систематически повышать свой профессиональный уровень [...].

В настоящее время руководители ДОО нуждаются в переосмыслении управленческой деятельности, направленной на профессиональный рост педагогических кадров ДОО, по следующим причинам:

1) в связи с необходимостью оперативно и рационально совершенствовать качество организации профессиональной деятельности педагогов посредством освоения инноваций в методиках воспитания и обучения детей дошкольного возраста;

2) в соответствии с возрастающей актуализацией участия педагогов в управлении ДОО, в организации образовательного пространства, среды, процесса, реализации образовательных программ нового поколения;

3) согласно гуманистическим идеям образования, утверждающим отношение к человеку как к высшей ценности, управление профессиональным ростом педагогов способствует становлению нового стиля взаимоотношений субъектов образовательного процесса в дошкольной образовательной организации.

Проблема управления профессиональным ростом рассматривалась в трудах В. А. Адольфа, Т. Г. Браже, С. Г. Вершловского, Э. Ф. Зеера, И. А. Зимней, Н. В. Кузьминой, М. И. Лукьяновой, А. К. Марковой, А. М. Новикова, Г. С. Трофимовой и др. Несмотря на широкую представленность рассматриваемого вопроса, до сих пор нет однозначности в определении способов управления профессиональным ростом педагогов.

Таким образом, в теории и практике управления профессиональным ростом педагогов дошкольной образовательной организации сложилась ситуация, характеризующаяся рядом противоречий:

– между усложняющимися социально-профессиональными функциями педагога, новыми требованиями к его профессиональным, личностным и творческим способностям и недостаточной мотивацией педагогических работников к самообразованию;

– между значимостью непрерывного профессионального роста педагогических работников и недостаточной разработанностью эффективных механизмов управления профессиональным ростом педагогов дошкольной образовательной организации;

– между потребностью дошкольных организаций в создании условий для профессионального роста и сложностью выбора из множества представленных разработок по управлению профессиональным ростом педагогов.

Выявленные противоречия обусловили проблему нашего исследования: каковы условия управления профессиональным ростом педагогов ДОО?

В результате анализа актуальности, противоречий и проблемы была сформулирована тема нашего исследования «Управление профессиональным ростом педагогов дошкольной образовательной организации».

Цель исследования: теоретически обосновать, разработать и апробировать организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом педагогов дошкольной образовательной организации.

Объект исследования: процесс управления профессиональным ростом педагогов дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом педагогов дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования: процесс профессионального роста педагогов дошкольной образовательной организации будет осуществляться эффективнее при реализации следующих организационно-педагогических условий:

– разработка и описание модели управления профессиональным ростом педагога дошкольной образовательной организации на основе аксиологического и деятельностного подходов;

- построение индивидуального плана профессионального роста педагога дошкольной образовательной организации;
- реализация проекта по управлению профессиональным ростом педагогов ДОО.

В соответствии с целью и гипотезой были поставлены и решались следующие **задачи**:

1. Провести обзор исследований по проблеме управления профессиональным ростом педагогов дошкольной образовательной организации.

2. Выявить и обосновать организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом педагогов дошкольной образовательной организации.

3. Разработать модель управления профессиональным ростом педагогов ДОО.

4. Апробировать организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом педагогов дошкольной образовательной организации.

Для решения поставленных задач использовался комплекс теоретических и эмпирических **методов исследования**.

Теоретические методы: изучение литературы по проблеме управления профессиональным ростом, анализ и моделирование.

Эмпирические методы: педагогическая диагностика, проектирование, математическая обработка данных, количественный анализ результатов исследования.

Методологическую и теоретическую основу исследования составили:

- отечественные и зарубежные концепции управления персоналом и развития человеческих ресурсов (Т. Ю. Базаров, В. М. Маслова, М. Армстронг, Д. Ульрих и др.);

- концепция проектирования как механизма профессионального роста педагога (Ю. В. Громько, В. И. Слободчиков, Г. П. Щедровицкий и др.);

– аксиологический подход, рассматривающий ценностные ориентиры педагога как основу профессионального роста (Л. В. Вершинин, М. С. Коган, В. А. Сластенин и др.);

– деятельностный подход, который реализуется в активной профессиональной деятельности педагога (Л. И. Божович, Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев).

Теоретическая значимость. На основе обобщения и систематизации различных подходов была разработана структурно-функциональная модель и организационно-педагогические условия ее реализации, которые дополняют теорию и методику управления профессиональным ростом педагогов ДОО

Практическая значимость. Возможность использования разработанных и апробированных способов управления профессиональным ростом педагогов ДОО (управленческого проекта, индивидуального плана) в практике работы любой дошкольной образовательной организации.

База исследования: муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № ... г. Челябинска». В исследовании приняли участие 35 педагогов дошкольной образовательной организации.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялась на Международных научно-практических конференциях:

1. XVI Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы дошкольного образования: традиции и инновации», Челябинск, Россия, апрель 2018 г.

2. XVII Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы дошкольного образования: риски, возможности, перспективы», Челябинск, Россия, апрель 2019 г.

3. XVII Международная очно-заочная научно-практическая конференция «Теория и практика педагогической

деятельности: эксперименты и инновации», Москва, Россия, июнь 2019 г.

На основе материалов исследования подготовлено и опубликовано три печатные работы.

Структура выпускной квалификационной работы: работа состоит из введения, двух глав, общих выводов по главам, заключения, списка используемых источников, приложений.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ: ПРИМЕРЫ НАПИСАНИЯ

Тема 1: «Сайт дошкольного образовательного учреждения как способ взаимодействия с родителями»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Признание приоритета семейного воспитания требует новых отношений семьи и образовательного учреждения, которые определяются понятиями «сотрудничество» и «взаимодействие». Дошкольная образовательная организация является инициатором изменения социальных контактов с семьей и должна гарантировать их профессиональный уровень. В целях реализации государственной политики в сфере образования образовательные организации обязаны обеспечить ведение официального сайта в сети «Интернет» и размещение на нем информации об их деятельности. В данном аспекте официальный сайт является инструментом, обеспечивающим информационную открытость образовательного учреждения, а также способом активного взаимодействия ОУ с социумом и семьей, как заказчиками образовательных услуг. Поэтому тема работы на сегодняшний момент является актуальной. При написании работы мы поставили перед собой четыре задачи.

Для решения первой задачи мы провели теоретико-методологический анализ, который позволил выявить и систематизировать методологические, историко-педагогические, психолого-педагогические и нормативно-правовые основы взаимодействия дошкольного учреждения с семьями воспитанников, определить его приоритетные направления и целевые установки. Во всех вышеупомянутых исследованиях доказывается приоритет семейного воспитания, необходимость педагогической и психологической поддержки родителей, формирование их активной позиции, вовлечение в деятельность и управление ДОО.

Решая вторую задачу, мы рассмотрели современные формы взаимодействия ДООУ с родителями и выделили семь основных блоков.

Для решения третьей задачи мы выявили и теоретически обосновали организационно-педагогические условия эффективной реализации процесса взаимодействия с родителями воспитанников посредством официального сайта ДООУ. Мы исходили из того, что данный процесс может быть продуктивным только в том случае, если задействуется комплекс условий, поскольку случайные, разрозненные условия не могут решить обозначенную задачу эффективно. Поэтому в комплекс мы включили 3 организационно-педагогических условия: повышение ИКТ-компетентности педагогов, удовлетворение информационных потребностей родителей, функционирование сайта ДООУ как инструмента, обеспечивающего информационную открытость деятельности учреждения. Обозначенные условия взаимосвязаны и взаимодополняют друг друга следующим образом. Повышение уровня ИКТ-компетентности педагогов является необходимой основой для содержательного построения и обогащения информационного образовательного пространства. В свою очередь организация взаимодействия с родителями посредством сайта поможет выявить и удовлетворить их информационные потребности, привлечь к участию в образовательной деятельности и управлении ДООУ. В данном аспекте официальный сайт является инструментом, обеспечивающим информационную открытость образовательного учреждения, а также способом активного взаимодействия ДООУ с социумом и семьей, как заказчиками образовательных услуг.

Решая четвертую задачу, нам необходимо было проверить эффективность обозначенных организационно-педагогических условий. Для этого на констатирующем этапе мы провели диагностику уровня ИКТ-компетентности педагогов, анкетирование родителей, анализ сайта. Анализ полученных результа-

тов позволил сделать вывод о том, что проблема взаимодействия с родителями посредством сайта является актуальной в данной образовательной организации. На формирующем этапе мы создали организационно-педагогические условия: реализовали план мероприятий по повышению ИКТ-компетентности педагогов, проект «Детский сад и семья», наполнили контент сайта актуальной информацией и способствовали активному включению родителей в сетевое взаимодействие. Это явилось практической основой для проведения контрольного этапа работы. Сравнив и проанализировав результаты, полученные в ходе констатирующего и контрольного этапов опытно-поисковой работы, мы наблюдаем поступательное улучшение показателей. Отмечена положительная динамика изменения уровня ИКТ-компетентности педагогов. Результатом работы стал личностный и профессиональный рост педагогов, повышение уровня ИКТ-компетентности. Вместе с тем и ответы родителей на вопросы анкеты показали повышение интереса к взаимодействию с коллективом ДОО посредством сайта. Повторный анализ сайта показал полное выполнение требований законодательства и удовлетворение информационных потребностей родителей. Сайт ДОО как способ взаимодействия с родителями обеспечивает создание атмосферы взаимопонимания, общности интересов и эмоциональной поддержки, постоянное и тесное сотрудничество, помогает гармонизировать отношения детского сада с семьей и привести к гуманизации социокультурного пространства. Это важный шаг на пути достижения одной из основных целей стратегии развития образования – 100% удовлетворенности населения качеством предоставления образовательных услуг.

Таким образом мы решили все поставленные задачи и доказали выдвинутую нами гипотезу о том, что процесс взаимодействия с родителями воспитанников посредством официального сайта ДОО будет эффективным при соблюдении следующих организационно-педагогических условий:

- повышение ИКТ-компетентности педагогов;
- удовлетворение информационных потребностей родителей;
- функционирование сайта ДООУ как инструмента, обеспечивающего информационную открытость деятельности учреждения.

Тема 2: «Формирование управленческой культуры руководителя дошкольной образовательной организации»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью нашей работы являлось: теоретически обосновать и путем опытно-поисковой работы проверить условия формирования управленческой культуры руководителя дошкольной образовательной организации.

В процессе проведенной работы мы сделали следующее:

- осуществили анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, анализ законодательных и нормативно-правовых документов;
- определили цель и задачи, гипотезу исследования;
- создали программу опытно-поисковой работы, произвели отбор методов исследования.
- провели опытно-поисковую работу педагогического исследования, проанализировали ее результаты, осуществили корректировку гипотезы.
- разработали программу формирования управленческой культуры руководителя дошкольной образовательной организации.
- провели обобщение и интерпретацию результатов опытно-поисковой работы. Систематизировали обобщение и описание полученных результатов, сформулировали теоретические выводы, анализ данных, полученных в ходе опытно-поисковой работы, оформили работу.

В первой главе нами была проанализирована психолого-педагогическая литература по проблеме формирования управленческой культуры руководителя ДОО. Анализ научной литературы свидетельствуют о недостаточной разработанности проблемы формирования управленческой культуры руководителя современной дошкольной образовательной организации. Управленческая культура представляется как способ его профессиональной деятельности, включающей в себя социальный опыт, опыт управленческой деятельности, эмоционально-ценностное отношение к управленческой деятельности, этические нормы руководителя.

Во второй главе работы посредством метода наблюдения и анкетирования нами была изучена управленческая и организационная культура руководителя ДОО. Исследование проведено на базе МБДОУ «Детский сад №... г. Челябинска» и предполагало решение следующих задач:

- провести наблюдение в образовательном учреждении за работой руководителя;
- изучить кадровую политику руководителя ДОО;
- провести оценку эффективности системы управления в ДОО;
- определить степень благоприятности социально-психологического климата и организационной культуры в ДОО;
- определить стиль руководства заведующего.

Об эффективности кадровой политики руководителя МБДОУ «Детский сад №... г. Челябинска» свидетельствует стабильный педагогический коллектив. В дошкольном учреждении создана система повышения профессиональной квалификации педагогов, постоянно совершенствуются условия для профессиональной самореализации всех педагогов. Каждому педагогу предоставлена возможность повысить свою квалификацию через различные формы обучения. В соответствии с

графиком аттестации и поданными заявлениями педагоги ДОО систематически проходят аттестацию.

Анализ управления и состояния образовательной системы ДОО позволил выявить следующее:

- создание системы внутреннего повышения квалификации педагогов;
- позитивный опыт организации образовательной работы в ДОО, в использовании информационно-коммуникационных технологий.

С помощью анкетирования и метода экспертной оценки мы изучили мнение педагогов о личностно-профессиональных качествах руководителя.

Результаты анкетирования показали, что уровень развития организационной культуры в ДОО довольно высок.

В основе стиля руководства заведующего находится коллегиальный стиль, в котором требовательность и контроль сочетаются с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе и сознательным соблюдением дисциплины.

Руководитель в своей работе стремится делегировать полномочия и разделить ответственность с другими работниками ДОО, проявляет демократичность в принятии решения. Управленческая деятельность заведующего направлена на успешное решение задачи качественного дошкольного образования, что зависит и от четкого распределения обязанностей между всеми сотрудниками дошкольной образовательной организации.

Нами разработаны рекомендации по совершенствованию управленческой культуры в ДОО, предложен план мероприятий, разработана программа эффективной управленческой деятельности руководителя.

Повышение компетентности руководителя ДОО с помощью метода проектов проводилось в рамках темы «Развитие управленческой культуры».

Для повышения уровня управленческой культуры и эффективности руководства педагогическим коллективом ДОО были определены следующие направления работы заведующего:

- улучшение социально-психологического климата в ДОО;
- создание системы нематериального стимулирования труда.

Таким образом, предложенные мероприятия, по-нашему мнению, также будут способствовать повышению уровня управленческой культуры руководителя дошкольной образовательной организации. Считаем, что цель исследования достигнута, поставленные задачи решены.

Вместе с тем наше исследование не исчерпывает всей полноты содержания изучаемой проблемы и может быть продолжено, например, в аспекте исследования проблемы оптимизации управленческого труда руководителя дошкольной образовательной организации.

Учебное издание

Семенова Марина Леонидовна
Селиверстова Ирина Анатольевна

**ПОДГОТОВКА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
РАБОТЫ ПО МАГИСТЕРСКОЙ ПРОГРАММЕ «УПРАВЛЕНИЕ
И ЭКСПЕРТИЗА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ»**

Ответственный редактор
Е. Ю. Никитина

Компьютерная верстка
В. М. Жанко

Подписано в печать 04.09.2021. Формат 60x84 1/16. Усл.-печ. л. 7,4.
Тираж 500 экз. Заказ 451.

Южно-Уральский научный центр Российской академии образования.
454080, Челябинск, проспект Ленина, 69, к. 454.

Типография Федерального государственного бюджетного образова-
тельного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государ-
ственный гуманитарно-педагогический университет. 454080, Челя-
бинск, проспект Ленина, 69.