

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Нефтеюганска «Детский сад № 9 «Радуга»

Инновационный ПРОЕКТ
«Личностно-развивающая образовательная среда
как необходимое условие развития личностного потенциала ребенка и педагога»
«Радуга возможностей»



Нефтеюганск, 2021

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

1.	Наименование проекта «Личностно-развивающая образовательная среда как необходимое условие развития личностного потенциала ребенка и педагога» «Радуга возможностей»
2.	Актуальность проекта Актуальность проблемы обусловлена основными приоритетами, связанными с реализацией государственной политики и действующего законодательства Российской Федерации. Проект разработан в контексте Федерального проекта по развитию личностного потенциала детей для образовательных организаций, инициированного Благотворительным фондом Сбербанка «Вклад в будущее» в 2018 году. Проект содействует внедрению компетентностного подхода в образование посредством создания комплекса учебно-методических решений по развитию и оценке навыков XXI века у детей дошкольного и школьного возраста и интеграции их в систему общего образования. Проект разработан на основе нормативных правовых документов: <ul style="list-style-type: none">• Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».• Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642.• Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».• Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)»(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 №544н).• Федеральный закон от 03.12.2012 г. №236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статья 1 Федерального закона «О техническом регулировании».• Проект Федерального закона «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».• Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте 06.10.2010 г., регистрационный №18638).• Трудовой кодекс Российской Федерации.• Федеральный закон от 02.05.2015 г. №122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».• Инструктивное письмо «О внедрении профессионального стандарта педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» от 17.07.2014 г. №03-06/068.• Разработка «Описание предложений по модернизации содержания педагогического образования на основе стандарта профессиональной деятельности педагога» (приложение 3 к письму от 17.07.2014 г. №03-06-068).

	<p>Современное нормативное регламентирование реализации дошкольного образования становится стимулом интенсификации инновационной деятельности в дошкольных образовательных учреждениях (ДОУ): принятия идеологии, норм и создания условий для внедрения их в практику.</p> <p>Проблему актуализируют обусловленные противоречия между:</p> <ul style="list-style-type: none"> - потребностью управленческой, педагогической практики в научно-методическом, информационном сопровождении реализации развития личностного потенциала в ДОУ и недостаточной разработанностью его организационно-управленческого и технологического обеспечения; - необходимостью организации корпоративного обучения в ДОУ, направленного на компетентностное развитие педагога в контексте ФГОС. <p>Основная идея проекта заключается в эффективном использовании ресурсов (кадровых, материально-технических, интеллектуальные и т.д.), побуждающем всех участников образовательных отношений к развитию личностного потенциала в соответствии с ФГОС.</p>
3.	<p>Срок действия проекта 2021 – 2023 годы</p>
4.	<p>Цель проекта Создание условий, открывающих возможности для личностного развития и интеллектуально-творческих способностей на основе сотрудничества всех участников образовательных отношений</p> <p>Цель 2: Конкретные новые возможности ЛРОС для</p> <ul style="list-style-type: none"> – воспитанников (доступность развивающей среды (возможность реализовывать личностные потребности в различных видах деятельности, развитие творческого потенциала, эмоционального интеллекта, укрепление веры в себя, достижение успеха). – Педагог. работников (возможность роста личностного потенциала; чувство уверенности и желания профессионального роста) (формирование мотивации для роста личностного потенциала, чувство уверенности и желания профессионального роста) – Родителей (большая включенность и доверие к деятельности ОО (возможность реализовать собственные ожидания, мечты по поводу успешного будущего своего ребенка, принять участие в творческих совместных детско-родительских образовательных проектах, получить профессиональную педагогическую поддержку в трудных жизненных ситуациях, связанных с воспитанием детей.) – и социума (сотрудничество и преемственность) (Сотрудничество и распространение педагогического опыта, встраивание сетевого взаимодействия)
5.	<p>Задачи проекта</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить ДОУ действующими локальными актами, регламентирующими реализацию Проекта по развитию ЛП. 2. Разработать планирующую документацию: управленческий проект по развитию ЛП, внести изменения в программу корпоративного обучения и персонифицированный методический паспорт педагога. 3. Обеспечить условия для повышения показателей таких приоритетных параметров как, безопасность, эмоциональность, когерентность, устойчивость, социальная активность.

	<p>4. Организовать научно-методическое и информационное сопровождение реализации Проекта по развитию ЛП (педагогов, воспитанников, родителей (законных представителей)).</p> <p>5. Способствовать профессиональному развитию работников ДОУ с использованием технологии компетентностного развития: проведение мониторинга квалификации дефицитов компетенций педагогов; использование современных технологий (проблемного обучения, кейс-технологии и др.) и форм (сессии, профессиональная мастерская, информационная площадка и др.).</p> <p>6. Создание доступности имеющихся условий способствующих развитию личностного потенциала всех участников образовательных отношений.</p> <p>7. Координировать деятельность участников проекта по реализации и диссеминации управленческой и образовательной продукции в региональном образовательном пространстве.</p>
6.	<p>Ресурсное обеспечение проекта</p> <p>1. <u>Временные</u>: реализация проекта рассчитана на 2021 – 2023 гг.</p> <p>2. <u>Информационные</u>: проект реализуется на основе рассмотрения вопросов инновационной деятельности на заседаниях органов коллегиального управления (общее собрание, педагогический, наблюдательный советы, общее родительское собрание), размещения материалов на сайте ДОУ и использования других информационных источников.</p> <p>3. <u>Кадровые</u>: руководители рабочих групп – заместители директора по воспитательно-методической работе, прошедшие курсовую подготовку по программе «Развитие личностного потенциала»; квалификационные категории педагогов, входящие в состав рабочих групп принципиального значения не имеют, важна личная заинтересованность педагога в решении заданной проблемы.</p> <p>4. <u>Интеллектуальные</u>: педагогический коллектив в целом владеет профессиональными компетенциями; педагогический состав регулярно проходит курсы повышения квалификации; обменивается опытом на Методических объединениях; высокий профессиональный потенциал педагогов, мотивированный на личностный рост; готовность педагогов к изменениям; готовность педагогов-стажистов приобретать профессиональные компетенции.</p> <p>5. <u>Организационные</u>: ежегодное и ежемесячное планирование, планирование на неделю.</p> <p>6. <u>Материально-технические</u>: в ДОУ созданы полноценные условия для реализации проекта (оснащение мультимедийным оборудованием, в каждой возрастной группе имеется выход в Интернет и др.).</p>
7.	<p>Концептуальные основы создания проекта</p> <p>Теоретической, концептуальной основой Проекта являются идеи социально-эмоционального развития, развития личностного потенциала, создания ЛРОС, социально-стратегического и проективного подхода к управлению развитие ОО, персонализированного комплексного подхода.</p> <p>Актуальность разработки и реализации Проекта опирается на следующие факторы и условия современной системы образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - недостаточной координацией усилий по работе с управленческими и педагогическими кадрами образовательной организации для их профессионального взаимодействия и согласованной работы по поддержке системных изменений в ОО; - необходимостью создания эффективной системы поддержки личностного потенциала в образовании с рациональным использованием современных технологий и ресурсов среды;

- существующим общественным запросом на повышение роли образования в психологической поддержке обучающихся и эффективной воспитательной работе.

Проект реализуется в рамках федерального проекта по развитию личностного потенциала детей для образовательных организаций, инициированного Благотворительным фондом Сбербанка «Вклад в будущее» в 2018 году. Проект содействует внедрению компетентностного подхода в образование посредством создания комплекса учебно-методических решений по развитию и оценке навыков XXI века у детей дошкольного и школьного возраста и интеграции их в систему общего образования.

Изучение развития личности в последние десятилетия стало одним из приоритетных направлений отечественной психологии. А такие понятия как «личностное здоровье», «личностный потенциал», «самодетерминация», «саморазвитие» и «самоактуализация» личности являются не только пророссийскими, но и общечеловеческими ценностями. Центральное место в кругу этих понятий, занимает личностный потенциал (ЛП) – системное, многоуровневое и многокомпонентное психологическое образование, лежащее в основе способности человека руководить своим поведением на основе устойчивых внутренних критериев, независимо от меняющихся обстоятельств.

Методология: теоретико-методологическую основу исследования составили комплексный и системно-деятельностный подходы (Б. Г. Ананьев, К. А. Абульханова, Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, С. Л. Рубинштейн и др.).

8. **Философия управления кадровыми ресурсами** в ДОУ включает совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил взаимоотношений в коллективе, систему ценностей и убеждений. Соблюдение философии гарантирует успех и благополучие во взаимоотношениях в ДОУ (кадры - главное достояние) и в итоге эффективная реализация ФГОС.

Администрация ДОУ нацелена на организацию трудовой деятельности, чтобы каждый педагог на соответствующем рабочем месте получил максимальное удовлетворение и наиболее полно реализовал свой опыт и умения с учетом действующего законодательства.

Методологической основой Проекта является проектный подход в обучении взрослых, усиленный принципами системно-деятельностного подхода, в соответствии с которым профессиональные компетенции обучающихся совершенствуются при их активной внутренней готовности к личностному и профессиональному росту, а информационно-знаниевый компонент обучения проецируется на реальную практику управления образовательной организацией.

Принципам реализации и примерами претворения Проекта в жизнь являются:

1. Общая ориентация на системное развитие ОО.

Освоение средового подхода и других идей не самоцель, а средство обеспечения нового качества образования для развития личностного потенциала ключевых участников образовательных отношений.

2. Невозможность успеха без мотивации на изменения.

Успешность проекта базируется на складывании целеустремлённой, мотивационной на стратегический успех педагогической команды.

3. Педагоги – лидеры изменений.

Даже если в изменениях заинтересована управленческая команда, ничего в реальности не произойдёт без включенности педагогов. Даже если ключевые решения принимаются администрацией, достижение итоговых результатов и значимых эффектов зависит от мотивированности и мастерства педагогов, качества их профессиональной деятельности. Педагоги всегда находятся на переднем рубеже изменений, от них зависит конечный результат.

4. Ориентация на результат.

	<p>Все участники должны быть информированы о ключевых ожидаемых образовательных результатах работы, а в каждую составляющую проекта должен встраиваться механизм формирующей оценки, который учитывает влияние на общий результат Проекта.</p> <p>5. Взаимообусловленность развития ОО и профессионального развития участников деятельности: обучение и научение в процессе продуктивной работе.</p> <p>В результате освоения определённого способа деятельности (реализация технологии) педагоги получают свой реальный образовательных продукт – разработки, инструменты, сценарии, материалы и т.п. Эти продукты носят как индивидуальный характер (для применения на конкретном занятии), так и становятся результатом коллективного сотворчества (обсуждаются и могут предполагать совместную реализацию).</p> <p>6. Командность и кооперация в учении и обучении.</p> <p>Идея командности подготовки касается как командной организации воспитанников, так и командной работы наставников.</p>
9.	<p>Состояние изученности проблемы</p> <p>Современная психология личности представляет собой весьма эклектичную область, специфическое предметное содержание и границы которой весьма нечетко определены. Если открыть практически любой из учебников под названием «Психология личности», «Теории личности» или «Развитие личности», мы найдем там все что угодно – от конституции до смысла жизни.</p> <p>Ряд авторов в разное время и в достаточно разных контекстах пытались вычленить специфическое содержание личности. Можно сослаться на идею А.Н. Леонтьева (1983) о личности как особом измерении, несводимом к тому, в котором ведется изучение психических процессов, на идею В. Франкла (1990) о ноэтическом, духовном измерении, которое надстраивается над измерением собственно психологическим, идею Б.С. Братуся (1988) о разведении личности в узком смысле слова, характеризующейся особым содержанием, и личности в широком смысле слова. Во всех этих случаях под специфическим содержанием личности подразумевалось ее смысловое измерение (смысловая ткань, внутренний мир), что нашло отражение в перекликающихся между собой вариантах понимания структуры личности (Асмолов, 1990; Братусь, 1988; Леонтьев Д.А., 1993), которые достаточно близки: во всех трех моделях вычленяется смысловая сфера личности как специфическая ее ткань.</p> <p>Феноменологию, отражающую эффекты выраженности ЛП или его недостаточности, в разных подходах в психологии обозначали такими понятиями, как воля, сила Эго, внутренняя опора, локус контроля, ориентация на действие, резилентность и некоторые другие. Лучше всего, пожалуй, ему соответствует понятие «жизнестойкость» (hardiness), введенное С. Мадди (Maddi, 1998) в качестве операционального аналога «отваге быть» по П. Тиллиху (1995). Мадди определяет жизнестойкость не как личностное качество, а как систему установок или убеждений, в определенной мере поддающихся формированию и развитию, – установки на включенность в противовес отчуждению и изоляции, установки на контроль за событиями в противовес чувству бессилия и установки на принятие вызова и риска в противовес стремлению к безопасности и минимизации напряжений. Разработав тест жизнестойкости и проведя с его помощью большое количество исследований, Мадди подтвердил, что жизнестойкость является той базовой характеристикой личности, которая опосредует воздействие на сознание и поведение человека всевозможных благоприятных и неблагоприятных обстоятельств, от соматических проблем до социальных условий (подробнее см. настоящее издание, с. 178–209).</p> <p>Вместе с тем все упомянутые понятия, хоть и имеют самое прямое отношение к ЛП, однако описывают лишь отдельные его грани. Когда мы говорим о личностном потенциале, речь идет не столько о базовых личностных чертах или установках, сколько об особенностях системной организации личности в целом, о сложной ее архитектонике, основанной на сложной схеме опосредствования.</p>

Например, В.А. Иванников (1991) убедительно показал, что воля обнаруживает себя не столько как сила, сколько как техника саморегуляции через опосредствование мотивации. Путь к решению проблемы личностного потенциала лежит через смычку, с одной стороны, экзистенциальной психологии, которая на сегодняшний день уделяет наибольшее внимание феноменологии личностного потенциала и попыткам его концептуализировать, и, с другой стороны, культурно-исторической психологии Л.С. Выготского. Основным вкладом Выготского в психологию личности заключается в четком и развернутом формулировании идеи о том, что сущностной психологической характеристикой личности является овладение собственным поведением через его опосредствование (Выготский, 1983). Хотя Выготский не оставил теории личности, то, что он говорил про личность, позволяет рассматривать личность как наиболее интегральную высшую психическую функцию (см. Леонтьев Д.А., 2001), а основной характеристикой высших психических функций является, как известно, произвольность.

Личностный потенциал предстает как интегральная характеристика уровня личностной зрелости, а главным феноменом личностной зрелости и формой проявления личностного потенциала является как раз феномен самодетерминации личности, то есть осуществление деятельности в относительной свободе от заданных условий этой деятельности – как внешних, так и внутренних условий, под которыми понимаются биологические, в частности телесные, предпосылки, а также потребности, характер и другие устойчивые психологические структуры. В. Франкл (1990) подробно описывал такое проявление человеческой свободы, как свободу по отношению к собственным потребностям и к собственной телесности. Это замечательно было выражено еще Гегелем (1971, с. 26): «Обстоятельства и мотивы господствуют над человеком лишь в той мере, в какой он сам позволяет им это». В этой фразе заключена квинтэссенция психологии личности, содержащая две истины: (1) обстоятельства и мотивы могут господствовать над человеком, и (2) обстоятельства и мотивы могут не господствовать над человеком, если он им этого не позволит. Другими словами, существуют разные формы и механизмы регуляции и детерминации человеческого поведения, которые могут «включаться» и «выключаться», в том числе механизмы самодетерминации. Самодетерминация лежит в основе таких проявлений личности, которые, как писал М.К. Мамардашвили (1990), находятся по перпендикуляру к повседневному потоку жизни. Залог возможности самодетерминации – способность человека, как в когнитивном плане (плане сознания и картины мира), так и в плане чисто практическом, отстраниться от потока жизни, в котором он плывет. Существует система постоянно действующих на каждого из нас факторов, и мы имеем возможность «плыть» в ее рамках, адаптируясь к ней, но имеем также возможность эту систему трансцендировать, включив механизмы самодетерминации. В этом трансцендентном отношении к потоку жизни прежде всего и проявляется личностная зрелость как выражение личностного потенциала.

Личностный потенциал – это интегральная системная характеристика индивидуальнопсихологических особенностей личности, лежащая в основе способности личности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность смысловых ориентаций и эффективность деятельности на фоне давлений и изменяющихся внешних условий. Это способность личности проявлять себя в качестве личности, выступать автономным саморегулируемым субъектом активности, оказывающим целенаправленные изменения во внешнем мире и сочетающим устойчивость к воздействию внешних обстоятельств и гибкое реагирование на изменения внешней и внутренней ситуации.

Понятие ЛП содержательно раскрывает идею «изменяющейся личности в изменяющемся мире» (Асмолов, 1990). Оно идет на смену понятию адаптации, подразумевая сложные механизмы совладания с изменчивой действительностью – не только приспособление к заданным условиям, но и готовность к их изменению и способность к самостоятельному созданию необходимых условий. Способность человека выполнять задуманное вне зависимости от внешних условий, в том числе в неблагоприятных условиях, является неоспоримой ценностью как во многих областях профессиональной деятельности, так и в повседневной жизни.

В 2001–2002 гг. под руководством Д.А. Леонтьевана факультете психологии МГУ начала складываться неформальная исследовательская группа по изучению психологии самодетерминации, включавшая в себя преимущественно студентов и аспирантов. Они стремились нащупать новые подходы в изучении личности в отсутствие априорной исследовательской программы, методов и т. п., не порывая при этом с устоявшейся методологией и базой знаний, стараясь найти и заполнить в них белые пятна. Работой группы руководил интерес в первую очередь к тем аспектам личности, которые не изучались традиционной психологией и традиционными широко распространенными методами, прежде всего в силу отсутствия адекватных подходов и инструментов. За прошедшее время разрозненные исследования и первоначально разрозненные теоретические идеи сложились в далеко еще не законченную, но вполне целостную концепцию и исследовательскую программу. На данный момент группа выросла в межкафедральную лабораторию факультета психологии МГУ по психологическому изучению качества жизни и личностного потенциала; в русле ее исследовательской программы создана специализированная лаборатория проблем развития личности лиц с ограниченными возможностями здоровья в МГППУ и лаборатория позитивной психологии и качества жизни в Высшей школе экономики; проводятся исследования в ММА им. И.М. Сеченова, в вузах и научных центрах других городов, от Смоленска до Камчатки. В русле этой программы за последние годы было защищено несколько кандидатских диссертаций (О.Е. Дергачевой, Е.Ю. Мандриковой, Л.А. Александровой, Е.Н. Осиным), выполнено несколько серьезных исследовательских проектов, в том числе: «Структура и диагностика личностного потенциала» (Российский гуманитарный научный фонд, 2006–2008); «Индикаторы и предикторы психологического благополучия и личностного потенциала школьников в системе общего образования» (ФЦП развития образования, 2007–2009); «Личностные ресурсы совладания в условиях хронического стресса» (Российский гуманитарный научный фонд, 2009– 2010)

10.

Основные этапы реализации Проекта

1 этап. Организационно – проектировочный этап (май 2021 г. - декабрь 2021 г.)

Цель: создание организационной основы для реализации Проекта.

- *SWOT анализ готовности ДОУ к реализации Проекта*
- *Организация реализации Проекта в ДОУ*
- *Создание и организация деятельности рабочих групп*
- *Размещение информации*
- *Организация изучения материалов и литературы ЛП, ЭИ и т.д.*
- *Мониторинг*

2 этап. Практический (внедренческий) этап (январь 2022 г. – декабрь 2022 г.)

Цель: переход ДОУ к реализации управленческого проекта по созданию творческой личностно-развивающей образовательной среды дошкольной организации.

- *Размещение информации*
- *Обучение педагогов*
- *Изучение и анализ состояния инновационной деятельности*
- *Организация деятельности рабочих групп*

3 этап. Обобщающий этап (январь 2023 г. – сентябрь 2023 г.)

Цель: подведение итогов работы по Проекту и определение перспектив дальнейшего развития.

- *Подведение итогов инновационной деятельности*

- *Аттестация педагогических работников*
- *Диссеминация опыта*

11.

Технология и блоки реализации проекта

В ДОУ используется технология компетентностного развития педагога ДОУ.

Технология компетентностного развития педагога ДОУ включает следующие направления деятельности: проектирование обучения и корпоративное обучение (рис.1). Администрация на базе ДОУ организует, в рамках действующих локальных актов и управленческого проекта, корпоративное обучение, которое проводится ежегодно на основании программы корпоративного обучения и персонифицированного методического паспорта.

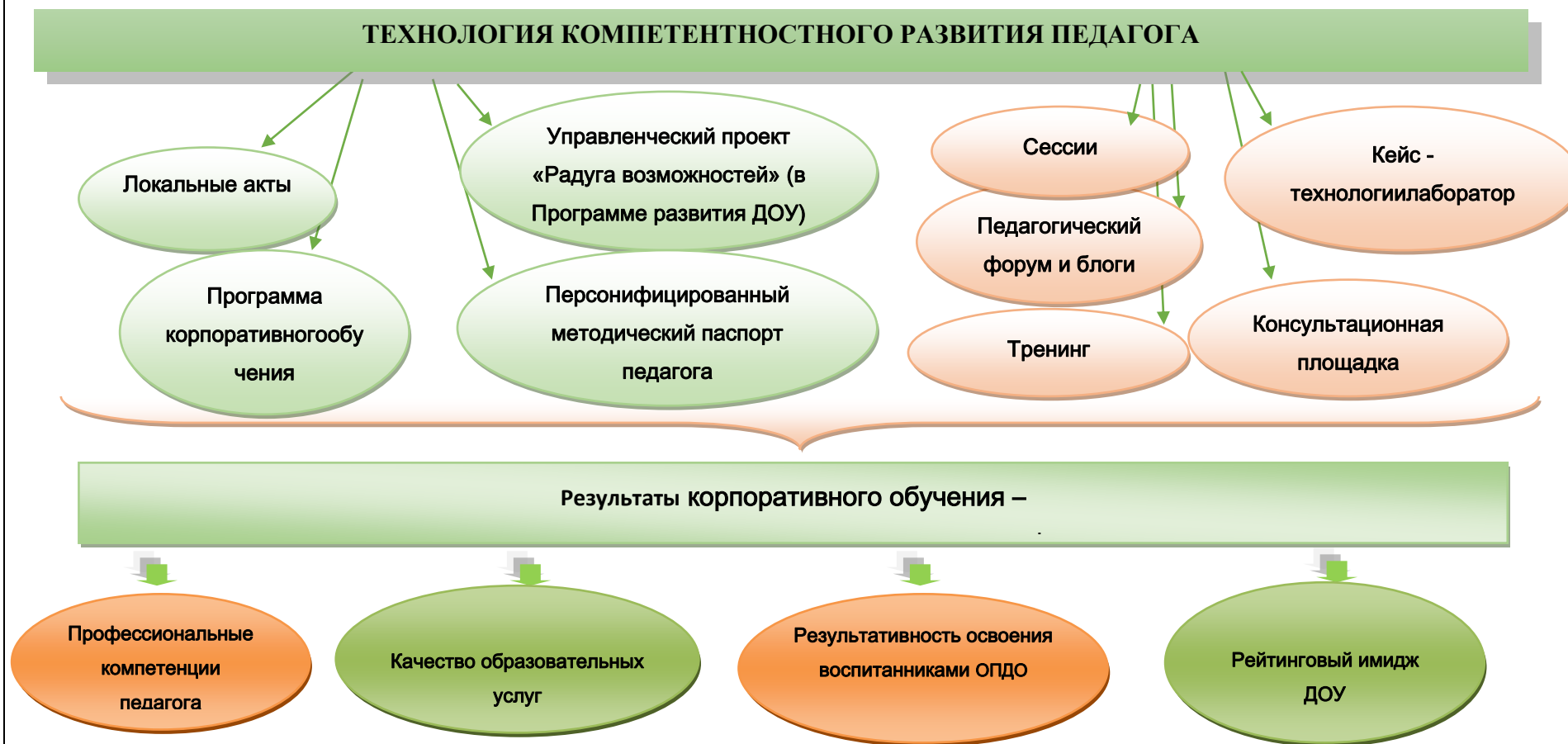


Рисунок 1. Технология компетентностного развития педагога ДОУ

Данная технология позволяет обеспечить готовность педагога ДОУ к деятельности с детьми дошкольного возраста в соответствии с профессиональным стандартом. Применение технологии позволяет влиять на профессиональные компетенции педагога, качество образовательных услуг, результативность освоения воспитанниками ОПДО, рейтинговый имидж ДОУ.

Алгоритм реализации технологии предполагает распределение мероприятий по блокам «SWOT анализ – изучение внешнего и внутреннего окружения», «Нормативно-правовое сопровождение», «Проектирование обучения» и «Корпоративное обучение» (рис.2).



Рисунок 2. Алгоритм реализации «Технологии компетентностного развития педагога ДОУ»

	<p>Каждый блок включает определенные виды управленческой деятельности, конкретизируемые в документации ДОУ.</p> <p>Условия, в которых может быть использована технология: информационные, нормативные, мотивационные, кадровые, организационные, методические, материально-технические.</p> <p>Управление и корректировка Проекта осуществляется педагогическим советом ДОУ.</p>
12.	<p>Направления и механизм реализации проекта Определены блоки - направления реализации проекта: «SWOT анализ – изучение внешнего и внутреннего окружения», «Нормативно-правовое сопровождение», «Проектирование обучения», «Корпоративное обучение».</p> <p>Управление и корректировка Проекта осуществляется педагогическим советом ДОУ.</p> <p>Механизм реализации проекта</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Функцию общей координации реализации управленческого проекта выполняет педагогический совет ДОУ. 2. Управленческий проект курируется директором ДОУ. 3. Ответственность за реализацию отдельных блоков – направлений инновационной деятельности и деятельность рабочих групп возлагается на заместителей директора по ВМР, которые ежегодно представляют аналитическую справку о ходе реализации проекта. 4. Мероприятия по реализации проекта являются основой программы развития и годового плана работы ДОУ. 5. Информация о ходе реализации проекта в целом и отдельных подпроектов ежегодно представляется на педагогическом совете ДОУ, общем родительском собрании, в сети Интернет (результаты самообследования деятельности ДОУ). 6. Вопросы оценки хода выполнения проекта, принятия решений о завершении отдельных проектов, внесения изменений в проекты решает педагогический совет ДОУ.
13.	<p>Порядок мониторинга хода и результатов реализации Проекта Комплексная система мониторинга качества образовательной деятельности.</p> <p>Отчет о выполнении муниципального задания.</p> <p>Отчет о выполнении ПФХД.</p> <p>Результаты самообследования деятельности ДОУ.</p> <p>Рассмотрение результатов на заседаниях органов коллегиального управления.</p>
14.	<p>Обоснование его (ее) значимости для развития системы образования Результаты инновационной деятельности ДОУ могут быть использованы в системе:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ дошкольного образования (руководящие и педагогические работники ДОУ, родители (законные представители)); ▪ среднего и высшего профессионального образования (студенты средних и высших педагогических учебных заведений); ▪ дополнительного профессионального образования (слушатели курсов повышения квалификации руководящих и педагогических работников дошкольного образования).
15.	<p>Методы деятельности по реализации проекта Проектирование, моделирование, прогнозирование, классификация, обобщение, методы статистики, рефлексия, анализ.</p>
16.	<p>Средства контроля и обеспечения достоверности результатов реализации проекта</p>

	<p><u>Критерий «Результативность»:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональная компетентность педагогов; - качество образовательных услуг; - результативность освоения воспитанниками ОПДО; - рейтинговый имидж ДООУ. <p><u>Критерий «Рациональность расходования времени»:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - персонификация в зависимости от степени профессионализма педагога; - использование современных технологий и форм методической работы. <p><u>Критерий «Стимулирующая роль методической работы»:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - удовлетворенность и интерес к методическим мероприятиям; - связь тем по самообразованию и аттестации педагогов с приоритетами развития ДООУ. <p><u>Критерий «Соответствие методической работы требованиям ФГОС ДО, действующего законодательства»:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие рекламаций со стороны надзорных органов; - удовлетворение ожиданий как внешних, так и внутренних потребителей образовательных услуг.
17.	<p>Ожидаемые результаты реализации Проекта</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативные документы (локальные акты) соответствуют федеральному и региональному законодательству; - наличие полного комплекта локальных актов ДООУ, регламентирующих реализацию ФГОС ДО; - управленческий проект по развитию ЛП, программа корпоративного обучения; персонифицированный методический паспорт педагога эффективно и качественно реализованы (по количеству мероприятий, вовлеченности участников образовательных отношений, компетентностному развитию педагога); <ul style="list-style-type: none"> - организация методической и образовательной деятельности ДООУ соответствует требованиям ФГОС ДО и другим нормативно-правовым актам; - содержание и организация методической работы наполнена современными технологиями и формами организации; - наличие в ДООУ информационного сопровождения ФГОС ДО (сайт, информационные стенды, журналы, листы ознакомления с информацией и др.); - рассмотрение на заседаниях органов коллегиального управления нормативного, информационного, методического, психологического, финансового и др. сопровождения введения и реализации профессионального стандарта; - доступность к локальной сети ДООУ, Интернет-ресурсам (не менее 75 % учебных кабинетов); - повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку по современному содержанию образования и инновационным технологиям прошли 100 % педагогов и руководителей ДООУ; - реализация ФГОС ДО, Примерной основной образовательной программы дошкольного образования в образовательной деятельности ДООУ с возможностью развития ЛП (Реализация УМК «Социально-эмоциональное развитие дошкольников»); - реализация технологий в ДООУ: информационных, социальной адаптации воспитанников, использование современных методик и технологий в образовательной деятельности (не менее 50 % педагогов работают по инновационным образовательным технологиям); - диссеминация эффективных авторских разработок на профессиональных мероприятиях: семинарах, научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, в методических, психолого-педагогических изданиях, в том числе электронных (не менее

	<p>25 % педагогов);</p> <ul style="list-style-type: none"> - обновление системы взаимодействия с семьями воспитанников, содействие повышению роли родителей в образовании ребенка дошкольного возраста; - развитие системы образовательной деятельности с детьми, имеющими особые возможности здоровья (100% обеспеченность специалистами и педагогами для организации службы сопровождения детей с ОВЗ); -100% выпускников успешно осваивают ОПДО; - расширение спектра предоставляемых образовательных услуг (100% воспитанников включены в доступную деятельность, удовлетворяющую потребности и семьи); - привлекательный имидж ДОУ; - условия, открывающие возможности для личностного развития интеллектуально-творческих способностей на основе сотрудничества участников образовательных отношений: <p>у воспитанников возможность реализовывать личностные потребности в различных видах деятельности, развитие творческого потенциала, эмоционального интеллекта, укрепление веры в себя, достижение успеха.</p> <p>у Педаг. работников формирование мотивации для роста личностного потенциала, чувство уверенности и желания профессионального роста.</p> <p>у Родителей возможность реализовать собственные ожидания, мечты по поводу успешного будущего своего ребенка, принять участие в творческих совместных детско-родительских образовательных проектов, получить профессиональную педагогическую поддержку в трудных жизненных ситуациях, связанных с воспитанием детей.</p> <p>у социального окружения сотрудничество и распространение педагогического опыта, встраивание сетевого взаимодействия.</p>
18.	<p>Ожидаемые продукты проекта</p> <p>Инновационная продукция (управленческие, методические и образовательные продукты) по управлению кадровыми ресурсами.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Пакет локальных актов ДОУ, регламентирующих реализацию проекта «Радуга возможностей» создание творческой личностно-развивающей образовательной среды дошкольной организации», ОП ДОУ с включением УМК «Социально-эмоциональное развитие дошкольников» 2. Управленческий проект по внедрению и реализации «Радуга возможностей» создание творческой личностно-развивающей образовательной среды дошкольной организации» 3. Обновленное содержание Программы корпоративного обучения. 4. Персонифицированный методический паспорт педагога. 5. Методические рекомендации «Радуга возможностей» создание творческой личностно-развивающей образовательной среды дошкольной организации». 6. Сборник диагностик, исследующих личностный потенциал, мотивацию, ЭИ, уровни коммуникации, диагностика изучения РППС (по В.А.Ясвину)
19.	<p>Перечень конечной продукции (результатов)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создана система методической работы, ориентированная на реализацию ФГОС ДО. 2. Обеспечено научно-методическое и информационное сопровождение профессионального развития работников ДОУ.

	<p>3. Кадровое обеспечение деятельности ДОУ приведено в соответствие с действующим законодательством.</p> <p>4. Созданы условия, открывающие возможности для личностного развития интеллектуально-творческих способностей на основе сотрудничества участников образовательных отношений.</p>
20.	<p>Возможные риски в реализации Проекта и прогнозируемые пути их реализации</p> <p>Реализация Проекта может быть успешной, если будут предусмотрены возможные риски (угрозы) и эффективная защита от негативных сознательных и (или) случайных обстоятельств (Приложение)</p>
21.	<p>Источники финансирования проекта</p> <p>Реализация Проекта, создание интегрированного развивающего пространства опирается на существующую материальную базу ДОУ и обеспечивается сочетанием бюджетного финансирования и внебюджетных средств. Субвенции, направленной на повышение квалификации педагогов.</p>
22.	<p>Приложение:</p> <p>SWOT- анализ потенциала развития ДОУ.</p> <p>План мероприятий реализации проекта.</p> <p>Возможные риски в реализации Проекта и прогнозируемые пути их реализации.</p> <p>Целевые индикаторы результативности реализации проекта.</p> <p>План-график («Дорожная карта») реализации проекта</p>

SWOT- анализ - изучение внутреннего и внешнего окружения ДОУ

Для выявления потенциала развития образовательной системы ДОУ проведен SWOT-анализ, который позволил выявить его сильные и слабые стороны (внутренние факторы), перспективные возможности и риски развития (внешние факторы).

Структурированное информационное поле сформировано непосредственно администрацией, а также наиболее компетентными работниками ДОУ на основании обобщения и согласования собственного опыта и видения ситуации.

Оценка внутреннего потенциала ДОУ		Оценка перспектив развития ДОУ, исходя из внешнего окружения	
Сильная сторона	Слабая сторона	Благоприятные возможности	Риски
«Профессиональные компетенции педагога»			
<ul style="list-style-type: none"> Педагогический коллектив в целом владеет профессиональными компетенциями Педагогический состав регулярно проходит курсы повышения квалификации, обменивается опытом на МО 	<ul style="list-style-type: none"> Требуется обновление профессиональных компетенций по развитию личностного потенциала всех участников образовательных отношений в соответствии ФГОС 	<ul style="list-style-type: none"> Возможность посещать городские мероприятия курсовой и методической направленности по развитию личностного потенциала. 	<ul style="list-style-type: none"> Недостаток методической информации и практики по формированию профессиональных компетенций педагогов
<ul style="list-style-type: none"> Высокий профессиональный потенциал педагогов, мотивированный на личностный рост Готовность некоторых педагогов (78,5%) к изменениям 	<ul style="list-style-type: none"> 11 % педагогов недостаточно ориентированы на профессиональное (личностное) развитие Снижение мотивации старшего поколения педагогов к освоению новых трудовых функций. 	<ul style="list-style-type: none"> Создание эффективной системы повышения квалификации и обобщения опыта 	<ul style="list-style-type: none"> Нововведения в системе дошкольного образования может отрицательно повлиять на готовность педагогов принимать изменения по причинам: загруженность педагогов, консерватизм отдельных групп
<ul style="list-style-type: none"> Готовность педагогов-стажистов приобретать профессиональные компетенции в области развития личностного потенциала 	<ul style="list-style-type: none"> Нежелание педагогов изменять формы работы, подходы к воспитанникам У 20% (9 педагогов) проявляется привычка работать по известной привычной модели подачи материала, медленно переходят на 	<ul style="list-style-type: none"> В системе дошкольного образования активизируется внедрение инновационных технологий развивающего обучения 	<ul style="list-style-type: none"> Повышение квалификации в очной и заочной формах недостаточно ориентированы на обучение применению инновационных технологий

	современные образовательные технологии		
«Качество образовательных услуг, результативность освоения воспитанниками ОПДО»			
<ul style="list-style-type: none"> Созданы условия (кадровые, материально-технические, финансовые, психолого-педагогические, развивающая предметно-пространственная среда) для освоения ОПДО в соответствии с ФГОС ДО Проводится мониторинг освоения воспитанниками ОПДО 	<ul style="list-style-type: none"> Требует особого внимания развитие речи воспитанников в связи с увеличением детей с ОВЗ Снижает качество образовательной деятельности недостаточная готовность педагогов: <ul style="list-style-type: none"> к изменению подходов к обучению (7%); к индивидуализации и дифференциации образовательной деятельности (3,5%) 	<ul style="list-style-type: none"> Систематическое поступление окружных субвенций положительно влияет на создание условий для освоения ОПДО в соответствии с ФГОС ДО 	<ul style="list-style-type: none"> Нет существенной профессиональной поддержки при освоении ОПДО со стороны внешних партнеров
«Родители (законные представители) как участники образовательных отношений»			
<ul style="list-style-type: none"> Положительный опыт работы по взаимодействию семьи и ДООУ в «Мастерской от Родителя», конференция для родителей, Совет отцов, Совет родителей, родительские клубы «Школа первоклассных родителей», «Школа логопеда», «Неделя мастерства», выставки продуктов детско-родительского творчества, конкурс «Семья года Югры» 	<ul style="list-style-type: none"> Психолого-педагогическое сопровождение семьи требует пересмотра в связи с введением развития личностного потенциала как ценность современного образования 	<ul style="list-style-type: none"> Ориентация родительской общественности на получение качественного образования 	<ul style="list-style-type: none"> Снижение социального запроса у некоторых родителей (законных представителей) на участие в образовательной деятельности (в связи с занятостью)
<ul style="list-style-type: none"> Занятость воспитанников в студиях и секциях на базе ДООУ 	<ul style="list-style-type: none"> Требуется расширение образовательного пространства за счет сетевого взаимодействия с учреждениями социума 	<ul style="list-style-type: none"> Развитая сеть дополнительного образования в городе 	<ul style="list-style-type: none"> Ограниченность использования инновационных технологий Низкий социальный уровень некоторых семей
«Административное и методическое сопровождение»			
<ul style="list-style-type: none"> Слаженная профессиональная 	<ul style="list-style-type: none"> Имеется необходимость 	<ul style="list-style-type: none"> Наличие федерального пакета 	<ul style="list-style-type: none"> Недостаточная

административная команда	разработки и внесения изменений в нормативную и планирующую документацию по реализации проекта «Радуга возможностей» • Риск увеличения объема работы, возложенный на членов администрации и педагогов • Недостаточная ориентация содержания административной, методической работы на развитие личностного потенциала	документов по реализации проекта ЛП	разработанность методического сопровождения по реализации проекта ЛП
• Созданы условия корпоративного обучения	• Требуется обновление программы корпоративного обучения и наполнения персонального методического паспорта по развитию личностного потенциала	• Недостаточность опыта в системе дошкольного образования по корпоративному обучению	• Временные резервы ограничены
• Организована методическая работа инновационной направленности в ДОУ	• Отсутствие эффективных, интерактивных форм обучения педагогов по развитию ЛП	• Государственная, региональная, муниципальная политика ориентирована на активизацию инновационного характера методической работы	• Отсутствие научных, методических разработок по проблеме
• Развита система поддержки, сопровождения молодых педагогических работников (Школа молодого педагога) • Создана система наставничества	• Недостаточный профессиональный уровень молодых педагогов (отсутствие развитых профессиональных компетенций в области развития личностного потенциала)	• Запущен процесс обновления кадрового потенциала, притока в ДОУ молодых специалистов	• Ротация кадров, возможный отток молодых кадров в сферы с более высоким уровнем доходов
«Рейтинговый имидж»			
• Педагоги ДОУ активно принимают участие в методических объединениях города • Финансовая поддержка ДОУ за счет включения в различные адресные программы,	• Нежелание 9% (5 педагогов) принимать участия в различных конкурсах профессионального мастерства	• Развитие имиджа ДОУ как учреждения, обеспечивающего качественное гармоничное образование	• Имеются случаи недостаточного оценивания актуальности дошкольного образования некоторыми представителями родительской общественности

<p>конкурсные мероприятия</p> <ul style="list-style-type: none"> • Участие молодых педагогов в городском конкурсах «Педагогический дебют», «Ярмарка педагогических идей», «Педагогическая мозайка» • Создана и реализуется система поощрения педагогов за качественную образовательную деятельность 			
---	--	--	--

SWOT-анализ потенциала развития ДОУ позволяет предположить, что в настоящее время учреждение располагает мощными образовательными ресурсами, способными удовлетворить запрос на получение качественного образовательного продукта, востребованного родителями и широким социумом. Для реализации проекта ДОУ имеет соответствующее учебно-методическое, материально-техническое, кадровое обеспечение. Преобладание сильных сторон в деятельности ДОУ способствует интенсивному развитию учреждения, что ведет к кардинальному улучшению качества образования.

Выводы: проведенный SWOT-анализ позволяет оценить, что внешние возможности и риски не являются определяющими в развитии образовательной системы Учреждения. Стратегия развития ориентирована на внутренний потенциал развития ДОУ и инновационные технологии управления и обучения.

План мероприятий реализации проекта

№ п/п	1. Блок «SWOT анализ – изучение внешнего и внутреннего окружения»	2. Блок «Нормативно-правовое и информационное сопровождение	3. Блок «Проектирование обучения»	4. Блок «Обучение педагогов»
1 этап. Организационно – проектировочный этап (май 2021 г. - декабрь 2021 г.)				
Изучение, анализ готовности и определение перспектив ДОУ к реализации проекта «Радуга возможностей»				
1.1.	<p>SWOT анализ готовности ДОУ к реализации образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала всех участников образовательных отношений</p> <p>Анкетирование «Ваши ожидания в развитии ребёнка» на соответствие образовательных услуг ДОУ ожиданиям семьи»</p>	<p>Разработка графика проведения SWOT-анализа готовности ДОУ к реализации образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала, мониторинга «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе развития личностного потенциала», анкетирования «Ваши ожидания в развитии ребёнка»</p> <p>Издание приказа о назначении ответственного лица за организацию реализации проекта «Радуга возможностей» в ДОУ</p>	<p>Методическое совещание о <i>необходимости</i> изучения вопросов по развитию личностного потенциала всех участников образовательных отношений по теме проекта «Радуга возможностей» создание творческой личностно-развивающей образовательной среды дошкольной организации»</p>	<p>Консультирование участников проекта «Нормативно-правовые документы федерального, регионального, муниципального уровней»</p>
1.2.	<p>Мониторинг «Готовность педагога к реализации образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала»</p> <p>- самоанализ (самооценки) педагога своей образовательной</p>	<p>Педагогический совет «Создание условий в ДОУ к реализации проекта «Радуга возможностей»» (издание приказа о сроках введения, цель, задачи, области применения по развитию личностного</p>	<p>Консультация-обсуждение результатов мониторинга «Готовность педагога к образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала»</p>	<p>Совещание при руководителе ДОУ «Процедуры подготовки к обучению педагогов в контексте развитие личностного потенциала»</p> <p>Общее собрание «Создание</p>

	<p>деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ и оценка образовательной деятельности другим педагогом; - проведение оценки готовности педагога руководителем ДОУ - анализ и оценка РППсреды в ДОУ по В.А.Ясвину 	<p>потенциала)</p> <p>Издание приказа об индивидуальном изучении темы «Развитие личностного потенциала» и определении «проблемных точек» (обязательное ознакомление с приказом каждого работника под роспись)</p>	<p>Разработка оптимальных траекторий устранения профессиональных дефицитов компетенций для каждого педагога</p>	<p>творческой личностно-развивающей образовательной среды дошкольной организации»</p> <p>Самостоятельное изучение педагогами материалов по развитию личностного потенциала</p>
1.3.		<p>Общее собрание «Создание творческой личностно-развивающей образовательной среды дошкольной организации» (Протокол общего собрания об ознакомлении с материалами по ЛП)</p>		
1.4.	Анализ и контроль за исполнением мероприятий проекта			
Создание и организация деятельности рабочих групп				
1.5.	<p>Разработка и сбор инструментария «SWOT анализ готовности ДОУ к реализации образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала всех участников образовательных отношений» для проведения мониторинга, анкетирования педагогов</p>	<p>Разработка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приказа об утверждении рабочих групп; - приказа об утверждении Положения о рабочей группе и регламенте работы. <p>Приведение в соответствие с проектом нормативной базы ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - карту эффективности педагога и др. <p>Педсовет «Рассмотрение и принятие локальных актов, регламентирующих реализацию образовательной деятельности,</p>	<p>Подготовка инструментария для проведения самоанализа, методических указаний по его применению.</p> <p>Разработка методического обеспечения проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ проблем педагогов и определение возможности решения за счет внутренних и внешних ресурсов»; - программы корпоративного обучения; - внесение изменений в Программу развития ДОУ; ОП ДО с включением УМК 	<p>Организация работы</p> <ul style="list-style-type: none"> - Педагогические сессии: «Ладья», «Речевичок», «Страна Лего», «Исследователи», «Истоки добра», «Здоровячок», «Умный треугольник», «Метелица», «Тропинка в экономику», «Живем в безопасности» - Школ: «Школы молодого педагога», «Школа конструирования», «Школа шахмат», «Школа первоклассных родителей»,

		<p>открывающей возможности развития личностного потенциала»</p> <p>Подготовка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - тем для проведения семинаров, семинаров-практикумов, педагогических сессий ит.д. - планов работы факультетов, школ. 	<p>«Социально-эмоциональное развитие дошкольников»</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональных кейсов; - персонифицированного методического паспорта и др. <p>Разработка Плана – графика «Дорожной карты» внедрения проекта «Радуга возможностей»</p> <p>Разработка планов работы наставников</p>	<p>«Школа логопеда»</p> <p>Реализация планов работы наставничества</p> <p>Реализация методических тем каждого педагога</p>
Размещение информации				
1.6.		<p>Размещение информации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по созданию творческой личностно-развивающей образовательной среды в дошкольной организации на официальном сайте ДОУ; - на информационных стендах для участников образовательных отношений (педагогов, родителей (законных представителей) ребенка); - в журнале ДОУ. <p>Наполнение электронного методического кабинета. Создание электронной папки «Нормативно-правовая документация федерального, регионального, муниципального и институционального уровней регламентирующих реализацию образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного</p>		

		<p>потенциала».</p> <p>Организация сетевого взаимодействия педагогов ДОУ по обмену опытом и обсуждению реализации образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала.</p> <p>Создание информационного банка по корпоративному обучению (программа, диагностические и методические материалы) доступного каждому педагогу.</p>		
2 этап. Практический (внедренческий) этап (январь 2022 г. – декабрь 2022 г.)				
1.7.	<p>Мониторинг промежуточных результатов реализации проекта</p> <p>Анализ и контроль за исполнением мероприятий проекта</p>	<p>Информационный стенд с материалами по развитию личностного потенциала</p> <p>Педагогический совет «Реализация технологии компетентностного развития педагога с использованием современных технологий и форм»</p> <p>Оформление страницы сайта «Радуга возможностей».</p> <p>Формирование электронного банка инновационных материалов.</p> <p>Педагогический совет «Промежуточные результаты реализации Проекта «Радуга возможностей».</p> <p>Наблюдательный совет «Выстраивание траектории развития педагога ДОУ на</p>	<p>Разработка профессиональных кейсов.</p> <p>Проектирование персональных методических маршрутов педагогов.</p> <p>Реализация ОП ДО с включением УМК «Социально-эмоциональное развитие дошкольников»</p> <p>Реализация педагогических проектов:</p> <p>-Проект «Театральная мозаика», ответственный музыкальный руководитель Булыкова Н.А..</p> <p>-Проект «Увлекательная математика», ответственный воспитатель Гареева Л.А..</p> <p>-Проект «ЛЕГО-мастер», ответственный воспитатель Кохан Т.В..</p>	<p>Самостоятельное ознакомление педагогов и воспитателей с содержанием материалов по развитию личностного потенциала.</p> <p>Проведение сессий (1 раз в 3 месяца по 2 дня – 4 часа)</p> <p>Организация профессиональной мастерской (1 раз в месяц)</p> <p>Информационная площадка (1 раз в 2 недели).</p> <p>Использование в повышении квалификации педагогов ДОУ кейсов.</p> <p>Психологическое сопровождение образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала</p>

		<p>основе Программы корпоративного обучения и Персонального методического паспорта».</p> <p>Научно-методическое и информационное сопровождение реализации образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала всех участников образовательных отношений ДОУ (воспитанников, педагогов, родителей (законных представителей</p>	<p>-Проект «Рободетки: простые механизмы», ответственный воспитатель Чистова О.Г..</p>	<p>педагога, развитие внутренних ресурсов, определение плана мероприятий.</p>
1.8.	Анализ и контроль за исполнением мероприятий проекта			
3 этап. Обобщающий этап (январь 2023 г. – сентябрь 2023 г.)				
1.9.		<p>Анализ эффективности результатов реализации Проекта на основании данных мониторинга и управленческих решений.</p> <p>Фиксация полученных результатов и закрепление в локальных нормативных актах ДОУ.</p> <p>Проведение педагогического совета:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Анализ и подведение итогов эффективности реализации проекта. - Рассмотрение методических рекомендаций «Радуга возможностей» создание творческой лично- 	<p>Обобщение и подготовка инновационных материалов к изданию.</p> <p>Социализация опыта (диссеминация).</p>	

		<p>развивающей образовательной среды дошкольной организации».</p> <p>Интерпретация результатов инновационной деятельности в СМИ, конференциях, на официальных сайтах АУ «Институт развития образования», МАДОУ и т.д. (в том числе с использованием потенциала сетевых Интернет-сообществ).</p>		
--	--	---	--	--

Приложение 3

Возможные риски в реализации Проекта и прогнозируемые пути их реализации

№ п/п	Возможные риски	Пути преодоления
1. Научно-методические риски		
	Недостаточная информированность педагогической и родительской общественности об инновационном опыте.	Научно-методическое и информационное сопровождение педагогов в рамках корпоративного обучения.
2. Организационно-управленческие риски		
	Отсутствие слаженной системы работы по введению и реализации инновационных продуктов. Возможность неправомерного и некомпетентного внедрения инноваций в ДООУ.	Рассмотрение вопросов инновационной деятельности ДООУ на заседаниях органов коллегиального управления; поддержка совета родительской общественности; включение мероприятий, связанных с инновациями в планирующую документацию ДООУ (программа развития и годовой план); диссеминация управленческой и образовательной продукции в ДООУ и образовательном пространстве города, округа
3. Социально-психологические риски		
	Отсутствие профессиональной инициативы у отдельных участников образовательных отношений ДООУ.	Разработка и использование эффективной системы мотивации включения в различные формы коммуникации и деятельности; качественный уровень профессиональной компетентности педагогических работников; положительный имидж, востребованность образовательных услуг ДООУ социумом.
4. Ресурсно-технологические риски		
	Вероятность недостаточной подготовки ресурсной базы для реализации отдельных направлений и мероприятий проекта.	Своевременный анализ достаточности ресурсной базы для реализации мероприятий проекта и определение комплекса мер (планов) по преодолению недостатков; наличие внебюджетных средств (платные образовательные услуги, средства депутатов Думы округа и области, спонсорские средства).

Целевые индикаторы результативности реализации проекта

№ п/п	Индикаторы	Показатели
1.	Результативность	Профессиональная компетентность педагогов в области развития личностного потенциала
2.	Рациональности расходования времени	Персонификация в зависимости от степени профессионализма педагога
3.	Стимулирующей роли методической работы	Удовлетворенность и интерес к методическим мероприятиям направленных на развитие личностного потенциала
4.	Соответствие методической работы по развитию личностного потенциала в рамках действующего законодательства	Удовлетворение ожиданий как внешних, так и внутренних потребителей образовательных услуг. Отсутствие рекламаций со стороны надзорных органов.

План-график («Дорожная карта») реализации проекта

	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Предполагаемый результат нормативно- правовые документы, рабочие материалы
1 этап. Организационно – проектировочный этап (май 2021 г. - декабрь 2021 г.)				
<i>SWOT анализ готовности ДОУ к реализации профессионального стандарта</i>				
	Разработка графиков: проведения SWOT анализа готовности ДОУ к реализации образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала»; анкетирования «Ваши ожидания в развитии ребёнка».	Сентябрь 2021 (4 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	График проведения SWOT анализа готовности ДОУ к реализации образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала. Диагностический материал для мониторинга. Анкета «Ваши ожидания в развитии ребёнка». Диагностика среды по В.А.Ясвину
	Анкетирование «Ваши ожидания в развитии ребёнка» на соответствие образовательных услуг ДОУ ожиданиям семьи».	Сентябрь 2021 (4 неделя)	Директор Заместительдиректора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Аналитический материал по результатам анкетирования Определение запросов на образовательные услуги
<i>Организация реализации проекта «Радуга возможностей» в ДОУ</i>				
	Совещание при директоре ДОУ «Организация реализации проекта «Радуга возможностей»».	Сентябрь 2021 (4 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель	Приказ о назначении ответственного лица за организацию реализации проекта «Радуга возможностей» в ДОУ
	Общее собрание «Создание творческой личностно-развивающей образовательной среды дошкольной организации».	Октябрь 2021 (1 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель	Протокол общего собрания об ознакомлении с материалами по ЛП.

	Наблюдательный совет «Создание условий в ДОУ к реализации проекта».	Октябрь 2021 (1 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель	Приказ о сроках реализации, цель, задачи проекта «Радуга возможностей». Приказ об индивидуальном изучении материалов по развитию личностного потенциала и определении «проблемных точек» (обязательное ознакомление с приказом каждого работника под роспись). Протокол заседания наблюдательного совета
	Педсовет «Создание условий в ДОУ к реализации проекта «Радуга возможностей»» (издание приказа о сроках введения, цель, задачи, области применения по развитию личностного потенциала).	Октябрь 2021 (1 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель	Протокол заседания педсовета План работы: - педагогические сессии: «Ладья», «Речевичок», «Страна Лего», «Исследователи», «Истоки добра», «Здоровячок», «Умный треугольник», «Метелица», «Тропинка в экономику», «Живем в безопасности»; - школ: «Школы молодого педагога», «Школа конструирования», «Школа шахмат», «Школа первоклассных родителей», «Школа логопеда». План работы наставников. Утвержденные методические темы каждого педагога.
	Анализ и контроль за исполнением мероприятий проекта.	Ежемесячно	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель	Аналитическая справка
<i>Создание и организация деятельности рабочих групп</i>				
	Разработка локальных актов (приказов) ДОУ.	Октябрь 2021	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель	Приказ об утверждении рабочих групп Приказ об утверждении Положения о рабочей группе и регламенте работы

	<p>Разработка инструментария «SWOT анализа готовности ДОУ к реализации образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала», мониторинга..., анкетирования (1 группа).</p>	Октябрь 2021	<p>Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель</p>	План работы рабочей группы
	<p>Подготовка инструментария для проведения самоанализа, методических указаний по его применению. Разработка методического обеспечения проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ проблем педагогов и определение возможности решения за счет внутренних и внешних ресурсов» (2 группа); - программы корпоративного обучения; - внесение изменений в Программу развития ДОУ, в ОП ДО с включением УМК «Социально-эмоциональное развитие дошкольников»; - профессиональных кейсов; - персонифицированного методического паспорта и др. <p>Разработка Плана – графика «Дорожной карты» по реализации проекта «Радуга возможностей» в ДОУ (3 группа).</p>	Октябрь 2021	<p>Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог Воспитатели</p>	Пакет инструментария
<i>Размещение информации</i>				
	<p>Размещение информации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по созданию творческой личностно-развивающей образовательной среды в дошкольной организации на официальном сайте ДОУ; - на информационных стендах для участников образовательных отношений (педагогов, родителей (законных представителей) ребенка); - в журнале ДОУ. <p>Наполнение электронного методического кабинета. Создание электронной папки «Нормативно-правовая документация федерального, регионального, муниципального и</p>	Октябрь – ноябрь 2021	<p>Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель</p>	Пакет информационных материалов

институционального уровней регламентирующих реализацию образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала ».			
Наполнение электронного методического кабинета: создание электронной папки «Нормативно-правовая документация федерального, регионального, муниципального и институционального уровней регламентирующих реализацию образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала всех участников образовательных отношений ДОУ».	Октябрь – ноябрь 2021	Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель	Электронная папка «Нормативно-правовая документация федерального, регионального, муниципального и институционального уровней регламентирующих реализацию образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала всех участников образовательных отношений ДОУ».
Организация сетевого взаимодействия педагогов ДОУ по обмену опытом и обсуждению реализации образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала всех участников образовательных отношений ДОУ.	Апрель-май 2022	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	План сетевого взаимодействия между ДОУ города
Создание информационного банка по корпоративному обучению (программа, диагностические и методические материалы) доступного каждому педагогу.	Апрель-май 2022	Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Информационный банк по корпоративному обучению (программа, диагностические и методические материалы) доступного каждому педагогу
Организация изучения материалов по развитию личностного потенциала			
Методическое совещание о необходимости изучения вопросов по развитию личностного потенциала всех участников образовательных отношений по теме «Радуга возможностей» создание творческой личностно-развивающей образовательной среды дошкольной организации»	Ноябрь 2021 (4 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Протокол методического совещания Приказ об утверждении Плана по изучению материалов «Развитие личностного потенциала всех участников образовательных отношений»
Совещание при руководителе ДОУ «Процедуры подготовки к обучению педагогов в контексте развития личностного потенциала всех участников образовательных отношений».	Декабрь 2021 (1 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель	Рабочие материалы по подготовке к обучению педагогов в контексте развития личностного потенциала всех участников образовательных отношений

			Педагог-психолог	
Консультирование участников проекта «Нормативно-правовые документы федерального, регионального, муниципального уровней».	Октябрь 2021 (1 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Педагог-психолог	Пакет нормативно-правовых документов федерального, регионального, муниципального уровней
Совещание при директоре ДОУ «Разработка оптимальных траекторий устранения профессиональных дефицитов компетенций для каждого педагога».	Ноябрь 2021 (1 неделя)	Директор Зам.директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Педагог-психолог	Аналитический материал профессиональных дефицитов компетенций педагогов ДОУ
Общее собрание представление проекта «Радуга возможностей» создание творческой личностно-развивающей образовательной среды дошкольной организации».	Ноябрь 2021 (2 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Педагог-психолог	Протокол заседания общего собрания
Самостоятельное изучение педагогами содержания материалов по развитию личностного потенциала.	Октябрь-декабрь 2021	Педагоги	Педагоги	Пакет материалов по развитию личностного потенциала
<i>Мониторинг «Готовность педагога к реализации образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала»</i>				
Самоанализ (самооценки) педагога своей образовательной деятельности.	Сентябрь 2021 (3,4 неделя)	Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Педагог-психолог	Аналитический материал самоанализ (самооценки) педагога своей образовательной деятельности
Анализ и оценка образовательной деятельности другим педагогом.	Сентябрь 2021 (3,4 неделя)			Аналитический материал оценки образовательной деятельности другим педагогом
Проведение оценки готовности педагога руководителем ДОУ.	Сентябрь 2021 (3,4 неделя)			Аналитический материал оценки готовности педагога руководителем ДОУ
- Проведение анализа и оценки РППсреды в ДОУ по В.А.Ясвину.				
Консультация-обсуждение результатов мониторинга «Готовность педагога к реализации образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала».	Сентябрь 2021 (4 неделя)			Результаты мониторинга

2 этап. Практический (внедренческий) этап (январь 2022 г. – декабрь 2022 г.)				
<i>Размещение информации</i>				
	Информационный стенд с материалами по развитию личностного потенциала.	сентябрь 2021 - декабрь 2021	Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Методический материал по реализации образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала всех участников образовательных отношений ДОУ
	Формирование электронного банка инновационных материалов.			Электронный банк инновационных материалов.
	Оформление страницы сайта «Радуга возможностей».			Страница на сайте «Радуга возможностей».
<i>Обучение педагогов</i>				
	Педагогический совет «Реализация технологии компетентностного развития педагога с использованием современных технологий и форм».	Февраль 2022 (3 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог Воспитатели	Протокол педагогического совета
	Наблюдательный совет «Выстраивание траектории развития педагога ДОУ на основе Программы корпоративного обучения и Персонального методического паспорта».	Февраль 2022 (4 неделя)		Протокол наблюдательного совета
	Научно-методическое и информационное сопровождение участников образовательных отношений ДОУ (педагогов, родителей (законных представителей) по реализации образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала всех участников образовательных отношений ДОУ	Январь 2022 декабрь 2022		Программа, план
	Самостоятельное ознакомление педагогов и иных работников с содержанием материалов по развитию личностного потенциала	До декабря 2021		План работы сессии, профессиональной мастерской
	Проведение сессий (1 раз в 3 месяца по 2 дня – 4 часа).	Октябрь 2021 Январь 2022 Март 2022		Программа, план работы

		Октябрь 2022 Январь 2023 Апрель 2023		
	Организация профессиональной мастерской (1 раз в месяц, 2 полугодие).	Январь Февраль Апрель (2022, 2023)		План работы
	Информационная площадка (1 раз в 2 недели).	Ежемесячно		План, пакет информационных материалов
	Использование в повышении квалификации педагогов ДОУ кейсов.	1 раз в 2 недели		Кейсы
	Внедрение и реализация УМК «Социально-эмоциональное развитие дошкольников»	в течение года		Программа, план работы
	Психологическое сопровождение реализации образовательной деятельности, открывающей возможности развития личностного потенциала всех участников образовательных отношений ДОУ, развитие внутренних ресурсов, определение плана мероприятий.	В течение года		Программа, план работы
	Реализация педагогических проектов	в течении года		Проект
<i>Изучение и анализ состояния инновационной деятельности</i>				
	Мониторинг промежуточных результатов реализации проекта.	Май 2022, 2023	Директор Заместитель	Промежуточные результаты реализации проекта
	Совещание при директоре ДОУ «Анализ и контроль исполнения мероприятий проекта».	Декабрь 2021 – апрель 2023	директора по ВМР Старший воспитатель	Материалы контроля в ДОУ
	Педагогический совет «Промежуточные результаты реализации Проекта».	Май 2022, 2023	Педагог-психолог	Протокол
<i>Организация деятельности рабочих групп</i>				
	Разработка кейсов.	Ноябрь 2021- май 2022	Заместитель директора по ВМР	Профессиональные кейсы
	Проектирование персональных методических маршрутов педагогов.	Ноябрь 2021 – декабрь 2022	Старший воспитатель Педагог-психолог	Персональные методические маршруты педагогов

3 этап. Обобщающий этап (январь 2023 г. – сентябрь 2023 г.)

Подведение итогов инновационной деятельности

	Педагогический совет «Анализ эффективности результатов реализации Проекта на основании данных мониторинга и управленческих решений».	Май 2023	Директор Заместитель директора по ВМР	Протокол Аналитическая справка
	Фиксация полученных результатов и закрепление в локальных нормативных актах ДОУ.	По мере необходимости	Старший воспитатель Педагог-психолог	Приказы, положения
	Проведение педагогического совета: - Анализ и подведение итогов эффективности реализации проекта. - Рассмотрение методических рекомендаций «Радуга возможностей» создание творческой личностно-развивающей образовательной среды дошкольной организации».	Февраль 2023		Протоколы

Диссеминация опыта

	Интерпретация результатов инновационной деятельности в СМИ, конференциях, на официальных сайтах АУ «Институт развития образования», ОО и т.д. (в том числе с использованием потенциала сетевых Интернет-сообществ).	Апрель 2023 - май 2023	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Инновационный управленческий, педагогический опыт
	Обобщение и подготовка инновационных материалов к изданию.			Статьи, брошюры
	Социализация опыта (диссеминация).			Статьи, брошюры