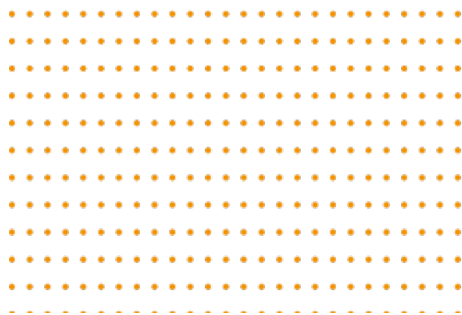


# НАСТАВНИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ

## Сопровождение педагогов в процессе реализации инновационного проекта «Радуга возможности»



Заместитель директора по ВМР Ячникова Ю.А.  
Педагог-психолог Мамедова С.С.

# АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСКОГО ПРОЕКТА

Актуальность разработки и реализации Проекта опирается на следующие факторы и условия современной системы образования:

- недостаточной координацией усилий по работе с педагогическими кадрами образовательной организации для их профессионального взаимодействия и согласованной работы по поддержке системных изменений в ОО
- необходимостью создания эффективной системы поддержки педагогов в развитии личностного потенциала в образовании с рациональным использованием современных технологий и ресурсов среды

# АНАЛИЗ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ

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.

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.

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.

# КЛЮЧЕВАЯ ПРОБЛЕМА ПРОЕКТА

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. 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.

Проблему актуализируют обусловленные противоречия между:

- 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

Основная идея проекта заключается в эффективном использовании ресурсов (кадровых, материально-технических, интеллектуальные и т.д.), побуждающем педагогов ДОУ к развитию личностного потенциала в соответствии с ФГОС.

# ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

Создание условий, открывающих возможности для профессионального и личностного развития, а так же интеллектуально-творческих способностей педагогов МАДОУ «Детский сад №9 «Радуга»

# ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСКОГО ПРОЕКТА

1. Разработать планирующую документацию: наставнический проект по развитию ЛП, внести изменения в программу корпоративного обучения и персонифицированный методический паспорт педагога
2. Обеспечить условия для повышения показателей таких приоритетных параметров как, безопасность, эмоциональность, когерентность, устойчивость, социальная активность
3. Организовать научно-методическое и информационное сопровождение реализации Проекта по наставничеству
4. Способствовать профессиональному развитию работников ДООУ 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.)
5. Создание доступности имеющихся условий способствующих развитию личностного потенциала
6. Координировать деятельность участников проекта по реализации и диссеминации образовательной продукции в региональном образовательном пространстве

## Типы наставничества

№ п/п	Типы базового процесса	Варианты институционализации наставничества
	Личностное развитие	Коуч, тьютор
	Физическое и эмоционально психологическое развитие	Тренер
	Социализация	Общественный воспитатель
	Социальное и образовательное самоопределение	Тьютор
	Самообразование	Тьютор
	Профессиональное самоопределение	Наставник в профориентации, ментор, психолог-профконсультант
	Профессиональная идентификация	Мастер производственного обучения (наставник)
	Профессиональная адаптация, профессиональное развитие	Наставник на производстве, ментор
	Формирование предпринимательских компетенций в процессе разработки и продвижения стартапа	Ментор

## ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

- наставнический проект, программа корпоративного обучения; персонифицированный методический паспорт педагога эффективно и качественно реализованы (по количеству мероприятий, компетентностному развитию педагога)
- организация методической и образовательной деятельности ДОУ соответствует требованиям ФГОС ДО и другим нормативно-правовым актам
- содержание и организация методической работы наполнена современными технологиями и формами организации
- наличие в ДОУ информационного сопровождения ФГОС ДО (сайт, информационные стенды, журналы, листы ознакомления с информацией и др.)
- условия, открывающие возможности для личностного развития интеллектуально-творческих способностей;
- повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку по современному содержанию образования и инновационным технологиям
- формирование мотивации педагогических работников для роста личностного потенциала, чувство уверенности и желания профессионального роста
- диссеминация эффективных авторских разработок на профессиональных мероприятиях: семинарах, научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, в методических, психолого-педагогических изданиях, в том числе электронных
- реализованы поставленные задачи инновационного проекта «Радуга возможностей»
- привлекательный имидж ДОУ



### Структурно-содержательная модель готовности руководителя образовательной организации к созданию ЛРОС

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



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

Каждый блок включает определенные виды управленческой деятельности, конкретизируемые в документации ДОУ.

Условия, в которых может быть использована технология: информационные, нормативные, мотивационные, кадровые, организационные, методические, материально-технические.

Управление и корректировка Проекта осуществляется педагогическим советом ДОУ.

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 общения и согласования собственного опыта и видения ситуации.

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 «Радуга возможностей» 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.

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ, ЭФФЕКТЫ

Условия, открывающие возможности для личностного развития интеллектуально-творческих способностей на основе сотрудничества участников образовательных отношений:

- у **воспитанников** возможность реализовывать личностные потребности в различных видах деятельности, развитие творческого потенциала, эмоционального интеллекта, укрепление веры в себя, достижение успеха
- у **родителей** 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
- у **социального** окружения сотрудничество и распространение педагогического опыта, встраивание сетевого взаимодействия

# ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ ПРОЕКТА

Управленческая команда МАДОУ «Детский сад №9 «Радуга»: директор, заместитель директора по ВМР, педагог-технолог



# МЕХАНИЗМЫ И СПОСОБЫ ДОСТИЖЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

1. Функцию общей координации реализации проекта выполняет наставническая команда
2. Наставнический проект курируется заместителем директора ДОУ
3. Ответственность за реализацию плана мероприятий возлагается на членов ПОС
4. Мероприятия по реализации проекта являются основой программы развития и годового плана работы ДОУ
5. Информация о ходе реализации проекта в целом ежегодно представляется на педагогическом совете ДОУ, в сети Интернет (результаты самообследования деятельности ДОУ)

## РЕСУРСЫ ПРОЕКТА

- Временные: реализация проекта рассчитана на 2022 – 2023 гг.
- Информационные: размещения материалов на сайте ДОУ и использования других информационных источников
- Кадровые: наставники проекта – прошедшие курсовую подготовку по программе «Развитие личностного потенциала»; квалификационные категории педагогов, входящие в состав ПОС принципиального значения не имеют, важна личная заинтересованность педагога в решении заданной проблемы
- Интеллектуальные: 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
- Организационные: ежегодное планирование
- Материально-технические: в ДОУ созданы полноценные условия для реализации проекта (оснащение мультимедийным оборудованием, в каждой возрастной группе имеется выход в Интернет и др.)

# РИСКИ И СПОСОБЫ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

№ п/п	Возможные риски	Пути преодоления
<b>1. Научно-методические риски</b>		
	Недостаточная информированность педагогов об инновационном опыте.	Научно-методическое и информационное сопровождение педагогов в рамках корпоративного обучения.
<b>2. Организационно-управленческие риски</b>		
	Отсутствие слаженной системы работы по введению и реализации инновационных продуктов.	Включение мероприятий, связанных с инновациями в планирующую документацию ДООУ (программа развития и годовой план); диссеминация образовательной продукции в ДООУ и образовательном пространстве города, округа
<b>3. Социально-психологические риски</b>		
	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.
<b>4. Ресурсно-технологические риски</b>		
	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.

# ПРОДУКТЫ ПРОЕКТА

## Перечень конечной продукции (результатов)

1. Создана система методической работы, ориентированная на реализацию ФГОС ДО
2. Обеспечено научно-методическое и информационное сопровождение профессионального развития работников ДОУ
3. Созданы условия, открывающие возможности для личностного развития интеллектуально-творческих способностей на основе сотрудничества участников образовательных отношений

## Ожидаемые продукты проекта

- Инновационная продукция (методические и образовательные продукты)
- Обновленное содержание Программы корпоративного обучения
- Персонифицированный методический паспорт педагога
- Методические рекомендации **«Радуга возможностей» создание творческой личностно-развивающей образовательной среды дошкольной организации»**

# РЕФЛЕКСИЯ И САМООЦЕНКА ПРОЕКТА

## Средства контроля и обеспечения достоверности результатов реализации проекта

### Критерий «Результативность»:

- профессиональная компетентность педагогов
- качество образовательных услуг
- результативность освоения воспитанниками ОПДО
- рейтинговый имидж ДОУ

### Критерий «Рациональность расходования времени»:

- персонификация в зависимости от степени профессионализма педагога
- использование современных технологий и форм методической работы

### Критерий «Стимулирующая роль наставнической работы»:

- удовлетворенность и интерес к методическим мероприятиям
- связь тем по самообразованию и аттестации педагогов с приоритетами развития ДОУ

### Критерий «Соответствие методической работы требованиям ФГОС ДО, действующего законодательства»:

- удовлетворение ожиданий как внешних, так и внутренних потребителей образовательных услуг