

## **Описание проекта муниципальной инновационной площадки**

### **«Профиль роста - инновационная модель непрерывного образования управленческих кадров и педагогических работников»**

#### **1. Перечень приоритетных направлений инновационной деятельности в муниципальной системе образования города Ярославля, на решение которых направлена реализация проекта:**

«Система сопровождения непрерывного профессионального роста административных и педагогических работников образовательных учреждений (формирование компетенций, организация наставничества, тьюторского сопровождения)».

#### **2. Обоснование актуальности и инновационности проекта**

Национальный проект «Образование», реализация которого стартовала в 2018г., призван обеспечить глобальную конкурентоспособность российских образовательных учреждений и вхождение к 2024 году в десятку ведущих стран мира по качеству образования. Проект ориентирует на создание в образовательной среде точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов, а эффективная система непрерывного профессионального развития должна быть основана на принципиально новых организационных и содержательных подходах, и в первую очередь нацелена на изменение системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников и оценке уровня их компетенции.

На современном этапе развития общества приоритетное значение в профессиональной жизни педагога приобретают высокий уровень образования и культуры, профессиональная компетентность, открытость к восприятию инноваций, а также креативность, мобильность, готовность к непрерывной работе над собой. Данные характеристики актуальны как для молодого, только пришедшего в профессию специалиста, так и для опытного, повышающего уровень своего профессионального мастерства. Огромным потенциалом для саморазвития педагога и повышения качества образования является включение специалиста в определенное профессионально-ориентированное сообщество.

Выбор темы инновационного проекта обусловлен потребностью общества в подготовке педагогических и руководящих кадров нового поколения, формировании принципиально новой культуры педагогического труда, что требует поиска новых моделей научно-методического сопровождения непрерывного профессионального роста педагогических и руководящих работников.

Новизна и инновационность предлагаемого проекта заключается в создании целостной системной модели непрерывного образования и применения методики построения индивидуальных планов непрерывного профессионального роста молодых руководящих и педагогических работников в соответствии с индивидуальными запросами, возможностями, профессиональными потребностями и дефицитами каждого конкретного специалиста.

### **3. Цели, задачи и основная идея (идеи) предлагаемого проекта**

*Цель:* Создание механизмов для функционирования эффективной системы непрерывного профессионального развития управленческих и педагогических кадров дошкольных образовательных организаций города.

*Задачи:*

- Создание условий для обновления профессиональных компетенций и расширения профессиональных знаний через организацию гибкой системы непрерывного образования, отвечающей на запросы педагогического сообщества.

- Модернизация методической работы образовательных организаций, ее переориентация на специфику запросов педагогического сообщества.

- Внедрение модели «горизонтального обучения» через создание профессиональных ассоциаций (сообществ) педагогов, объединенных на добровольной основе, движимых общими интересами, связанными с решением задач профессионального роста, в процессе общения и обсуждения значимых профессиональных проблем. Создание педагогического сообщества «Старший для старшего».

- Создание единого информационно-методического пространства для совместной деятельности представителей образовательных организаций города, в том числе организаций дополнительного профессионального образования, с привлечением социальных партнеров с целью информирования и методической поддержки.

- Создание института наставничества (тьюторства) для старших воспитателей с опытом работы от 0 до 3-х лет.

- Содействие развитию профессионально-методической компетентности начинающих старших воспитателей дошкольных образовательных учреждений, через организацию работы педагогической мастерской для начинающих старших воспитателей «Методический дебют».

- Организация работы «Школы молодого руководителя».

- Создание открытой базы методических и дидактических материалов, программных продуктов учебного назначения и опыта их применения в образовательной деятельности с использованием бесплатных цифровых ресурсов.

В рамках муниципальной инновационной площадки будет:

- проведена диагностика (мониторинг) профессиональных дефицитов педагогических работников и начинающих молодых руководителей;
- проведен независимый мониторинг запросов педагогических работников и образовательных организаций на повышение квалификации;
- проведен анализ мониторинговых исследований и статистический анализ данных для формирования направлений работы, результаты которого должны стать ориентиром для определения дальнейших перспектив работы сообщества, в том числе для комплектования набора образовательных программ повышения квалификации;
- разработан механизм формирования и функционирования городских профессиональных ассоциаций и сетевых сообществ педагогических работников (Типовое Положение о профессиональных ассоциациях педагогических работников, Положение о создании и деятельности сетевых сообществ).
- организована работа сетевого педагогического сообщества «Старший для старшего» ;
- организована работа педагогической мастерской «Методический дебют» направленной на развитие профессионально-методической компетентности начинающих старших воспитателей дошкольных образовательных учреждений;
- Участие в деятельности городской школы резерва руководителей ДОО «Ступени по карьерной лестнице» (проведение семинаров, мастер-классов, психологических тренингов);
- организована работа «Школы молодого руководителя» (проведение семинаров, мастер-классов, психологических тренингов);
- разработан механизм функционирования и организована работа «электронной библиотеки» для молодых специалистов, содержащей пакет шаблонов документации, необходимый для работы, а так же электронную базу данных лучших педагогических практик.
- выявление в муниципальной системе дошкольного образования лучших педагогических практик, разработка программ обмена опытом, в том числе в виде стажировок.

Сетевое педагогическое сообщество «Старший для старшего» – должно стать объединением старших воспитателей дошкольных образовательных учреждений города по их профессиональным интересам.

В рамках создания сетевого сообщества должна быть создана база данных по программным продуктам образовательного назначения и опыту их применения. Организовано формальное и неформальное общение на профессиональные темы. Организовано профессиональное сетевое общение и

повышение квалификации. Организована информационно-методическая поддержка и профессиональная взаимопомощь; распространение успешных педагогических практик и др.

Условиями вступления в педагогическое сообщество будет:

- содержательный интерес участников: возможность проявления собственной инициативы, возможность коллективной поддержки своей инициативы, возможность участия в поддержке и оценке других инициатив, возможность участия в общей деятельности;
- наличие организационной структуры, обеспечивающей коммуникацию между участниками взаимодействия;
- личные мотивы участников сетевых педагогических сообществ.

Этапы механизма вовлечения педагогических работников (старших воспитателей) в деятельность профессионального сообщества:

1. Создание нормативно-правового регулирования механизмов вовлечения в сетевое профессиональное сообщество по направлениям деятельности.
2. Создание единого информационного пространства.
3. Возможность получения консультаций по профессиональной деятельности.
4. Распространение успешного собственного педагогического опыта.
5. Организация конкурсов и проектов для участников образовательных отношений.
6. Повышение профессионального уровня через различные (в т.ч. виртуальные) формы обучения.
7. Поддержка новых образовательных инициатив.
8. Моральные и материальные виды стимулирования участия педагогических работников в работе профессиональных сообществ и ассоциаций.

#### **4. Срок и механизмы реализации инновационного проекта**

сентябрь 2021г. – август 2022 г.

##### **1 этап организационный:**

- организация деятельности площадки;
- разработка нормативной базы, методических материалов, связанных с реализацией направления;
- анализ и подбор информационно-коммуникационных технологий и информационно-методических ресурсов для организации сетевого сообщества;
- анализ диагностики профессиональных компетенций, выявление профессиональных и управленческих дефицитов – «точек роста»;
- изучение и анализ результатов деятельности методических служб дошкольных образовательных организаций, определение направлений совершенствования методической работы;
- выявление запросов управленческих и педагогических кадров на направления повышения квалификации и профессионального развития.

## **2 этап основной:**

- апробация работы межрайонного сетевого педагогического сообщества «Старший для старшего» и «Школы молодого руководителя»;
- анализ и подбор информационно-коммуникационных технологий и информационно-методических ресурсов для открытия педагогической мастерской «Методический дебют»;
- проведение мероприятий в рамках функционирования сетевого сообщества, в том числе он-лайн по:
  - формированию базовых компетенций (анализ, проектирование, организация, мотивация, контроль) у начинающих старших воспитателей, необходимых для организации образовательной деятельности в ДОУ;
  - формированию проектировочных умений у старших воспитателей;
  - освоению проектного подхода к планированию образовательной работы и методической работы в ДОУ;
- создание базы методических и дидактических материалов, программных продуктов учебного назначения и опыта их применения в образовательной деятельности с использованием бесплатных цифровых ресурсов;
- выявление и систематизация затруднений в работе сообщества, школы и мастерской;
- обобщение аналитических данных;
- корректировка результатов;

## **3 этап обобщающий:**

- подведение итогов реализации проекта, проведение конференций, семинаров для руководителей, старших воспитателей ДОУ города;
- работа городского сетевого педагогического сообщества «Старший для старшего», «Школы молодого руководителя», педагогической мастерской «Методический дебют»;
- размещение продукта деятельности площадки в он-лайн сообществе «Старший для старшего»;
- информирование педагогов города об открытом информационном пространстве для всех ДОУ города;
- работа «электронной библиотеки» методических и дидактических материалов, программных продуктов учебного назначения и опыта их применения в работе старших воспитателей и начинающих молодых руководителей;
- корректировка результатов, обобщение опыта по теме проекта;
- определение дальнейших перспектив МИП.

## **Механизмы реализации инновационного проекта**

### **1. Правовые:**

- развитие и совершенствование нормативной правовой базы образовательных учреждений (разработка локальных актов, положений и т.д.).

### **2. Организационно-управленческие:**

- организация работы координационного совета, рабочих групп;
  - организация эффективного сетевого взаимодействия образовательных учреждений, социальных институтов и общественных организаций;
3. Кадровые:
- развитие кадрового потенциала в части профессиональной компетентности педагогических и других работников;
  - совершенствование системы методической работы в образовательном учреждении.
4. Научно-методические:
- апробация и внедрение модели информационно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагогов ДОУ.
5. Финансово-экономические:
- использование системы материального стимулирования педагогических работников по результатам реализации проекта.
6. Информационные:
- использование современных информационных и коммуникационных технологий, электронных информационно-методических ресурсов для достижения цели и результатов реализации проекта.

Реализация проекта осуществляется образовательными учреждениями в форме сетевого взаимодействия при сотрудничестве с департаментом образования мэрии г. Ярославля и МОУ «ГЦРО».

*Кадровое обеспечение:*

1. Координационный совет, рабочие команды дошкольных образовательных учреждений.
1. Создание условий для повышения квалификации, подготовки и переподготовки специалистов участвующих в реализации проекта;
2. Привлечение педагогов и специалистов;

*Информационное:*

1. Формирование банка данных по реализации проекта;
2. Мониторинговые мероприятия;
3. Организация мероприятий по информированию общественности о ходе реализации проекта.

**5. Изменения в МСО, ожидаемые от реализации проекта**

- Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов и молодых руководителей ДОУ.
- Организация городского педагогического сообщества старших воспитателей и школы молодого руководителя.
- Повышение качества дошкольного образования.
- Распространение опыта по реализации проекта для педагогического сообщества города.

## **6. Описание ресурсного обеспечения проекта (кадровое, нормативно-правовое, материально-техническое обеспечение проекта)**

### Кадровое обеспечение проекта:

Руководители, старшие воспитатели, воспитатели, другие педагогические работники с первой и высшей квалификационной категориями из:

МДОУ «Детский сад № 82»

МДОУ «Детский сад № 85»

МДОУ «Детский сад № 109»

МДОУ «Детский сад № 139»

МДОУ «Детский сад № 140»

МДОУ «Детский сад № 142»

МДОУ «Детский сад № 149»

МДОУ «Детский сад № 150»

МДОУ «Детский сад № 170»

### Нормативно-правовое обеспечение проекта:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ
- Национальный проект «Образование» (протокол № 6 от 24 декабря 2018 года президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам).
- Паспорт федерального проекта "Учитель будущего" (Утвержден проектным комитетом по национальному проекту "Образование" (протокол от 07 декабря 2018 г. № 3)(в редакции от 08.06.2020 № Е5-2020/005)) )
- Паспорт регионального проекта "Учитель будущего" (Утвержден протоколом заседания регионального комитета от 14.12.2018 № 2018-2 (в редакции Е5-76-2020/007 от 30.10.2020))
- Распоряжение министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021г. № р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

### Материально-техническое обеспечение проекта:

Материально-технические условия в ДООУ, оборудование и инвентарь, технические средства обучения (проекторы, ноутбуки, видеокамеры, аудиосистемы).

## **7. Описание ожидаемых инновационных продуктов: полнота описания продуктов**

1. Создана система профессиональной диагностики (мониторинга) профессиональных дефицитов начинающих руководителей и старших воспитателей для планирования дальнейшей работы по повышению педагогических компетенций.

2. Разработана программа мониторинга запросов руководящих и педагогических работников и образовательных организаций на повышение квалификации.

3. Завершено и обработано мониторинговое исследование запросов руководящих и педагогических работников и образовательных организаций на повышение квалификации.

4. Разработана новая модель адресной методической поддержки старших воспитателей через систему сетевого педагогического сообщества.

5. Разработан пакет нормативных документов по организации работы сетевого педагогического сообщества «Старший для старшего».

6. Внесены изменения и разработаны дополнительные в нормативно-правовые акты стимулирования участия педагогических работников в работе профессиональных ассоциаций и сообществ. Начата работа педагогического сообщества.

7. Разработан механизм функционирования «электронной библиотеки» начинающего руководителя и старшего воспитателя дошкольной образовательной организации. Действует сетевой информационный ресурс для старших воспитателей и молодых руководящих работников города.

8. Создан Кейс методических материалов по повышению профессиональной компетентности молодых руководителей (пакет шаблонов дошкольной документации, электронная библиотека).

9. Методический портфель сообщества «Старший для старшего». Представляет собой информационно методический комплект наиболее интересный методических мероприятий, ссылок содержательных информационных ресурсов, описание инновационных подходов. Продукт предназначен для старших воспитателей, разработчиков проектов. Продукт представляет собой открытое информационное пространство для всех ДОО города, использование потенциала социальных партнеров с целью информирования и методической поддержки.

10. Организована работа педагогической мастерской для начинающих старших воспитателей «Методический дебют» в рамках работы сетевого сообщества «Старший для старшего».

12. Старшие воспитатели участвуют в программах непрерывного образования в рамках сетевого сообщества.

13. Участие в работе городской школы резерва руководителей ДОО «Ступени по карьерной лестнице»

14. Работа «Школы молодого руководителя».

## **8. Возможные риски при реализации проекта (программы) и предложения организации-соискателя по способам их преодоления**

<b>Риски при реализации проекта</b>	<b>Способы преодоления рисков</b>
Ухудшение эпидемиологической	Использование дистанционных



обстановки в регионе.	форм работы.
Возможность низкой личной заинтересованности старших воспитателей, имеющих большой стаж работы в сетевом он-лайн сообществе.	Привлечение молодых специалистов (старших воспитателей) (Наставничество «От молодого педагога к педагогу-«стажисту»).
Нестабильность сообщества, заключающееся в частой смене его членов, обусловленной изменением педагогического состава дошкольного учреждения, ротации кадров.	Возможность быть членом сообщества как старшему воспитателю, так и педагогу, планирующему вступить в должность.

## 9. Предложения по распространению и внедрению результатов проекта в МСО

- Методические мероприятия для старших воспитателей и заведующих ДОУ муниципальной системы образования: мастер-классы, семинары, круглые столы.
- Предоставление открытого информационного пространства для всех ДОУ города.
- Предоставление ресурсов, в том числе он-лайн, для обмена опытом, трансляции собственного опыта, лучших инновационных практик.
- Использование управленческими и педагогическими работниками в своей работе материалов проекта.

## 10. Исполнители проекта

- МДОУ «Детский сад № 82  
заведующий Ульянкина Наталья Викторовна  
старший воспитатель Баранова Светлана Владимировна – первая квалификационная категория.
- МДОУ «Детский сад № 85»  
заведующий Пепина Ирина Львовна  
старший воспитатель Задворнова Елена Анатольевна – первая квалификационная категория.
- МДОУ «Детский сад № 109»  
заведующий Усанина Наталия Сергеевна  
старший воспитатель Виноградова Елена Анатольевна – высшая квалификационная категория, Беберина Оксана Николаевна – высшая квалификационная категория
- МДОУ «Детский сад № 139»  
заведующий Букарина Елена Павловна  
старший воспитатель Ваулина Ольга Владимировна – первая квалификационная категория.
- МДОУ «Детский сад № 140  
заведующий Жихарева Юлия Николаевна  
старший воспитатель Кангина Наталья Николаевна – высшая квалификационная категория.
- МДОУ «Детский сад № 142»  
заведующий Куликова Юлия Юрьевна  
старший воспитатель Кабанова Валентина Николаевна – высшая квалификационная категория.
- МДОУ «Детский сад № 149»  
заведующий Яцина Екатерина Евгеньевна

старший воспитатель Помыканова Ольга Владимировна – первая квалификационная категория, Шестерикова Екатерина Александровна-первая квалификационная категория.

– МДОУ «Детский сад № 150»

заведующий Чарушина Марина Михайловна

старший воспитатель Комлева Анна Владимировна –первая квалификационная категория

– МДОУ «Детский сад № 170»

заведующий Ворогушина Светлана Валерьевна

старший воспитатель Смирнова Анна Владимировна –первая квалификационная категория.