

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Тема:

« Методическое сопровождение управленческих команд детских садов-новостроек в новом формате наставничества»

1.	Приоритетное направление (одно) инновационной деятельности в муниципальной системе образования города Ярославля, на решение которого направлена реализация проекта	Разработка и апробация моделей подготовки, повышения квалификации педагогических кадров (формирование компетенций, организация наставничества).
2.	Обоснование актуальности и инновационности проекта	<p>Актуальность.</p> <p>Непрерывные изменения в законодательстве, пересмотр образовательных целей, приоритетов и ценностей отражены в основных документах Российской Федерации в сфере образования:</p> <ul style="list-style-type: none">- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №371-ФЗ с изменениями от 24.09.2022,- Обновленный ФГОС ДО в редакции приказа Минпросвещения России от 08.11.2022 №955 (зарегистрирован в Минюсте России 06. 02.2023, регистрационный №72264),- Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 «Основы государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». <p>Интенсивное развитие процесса цифровизации, требует от руководителя оперативного реагирования и наличия новых компетенций.</p> <p>Сегодня наряду с обеспечением устойчивого функционирования учреждения руководитель должен иметь план-карты, дорожные карты по всем направлениям развития ДОУ (Г.П. Щедровицкий).</p> <p>В условиях сочетания режима функционирования с режимом развития в управлении ДОУ сегодня руководители нуждаются в особой системе сопровождения и поддержки. Такой системой может стать наставничество нового формата «команда-команде» под эгидой МОУ «ГЦРО».</p>

		<p>Инновационность нашего подхода в том, что</p> <ul style="list-style-type: none"> - на основе уникального опыта «Школы проектирования» МОУ «ГЦРО» создается многоуровневая, многофункциональная, разноформатная модель наставничества, сочетающая в себе различные его виды: сетевое, партнерское, реверсивное, флэш – наставничество; - в МСО формируется новая практика организации наставничества управленческих команд типа «команда – команде»; - руководитель «новостройки» становится равноправным соавтором разработок всех продуктов.
3.	<p>Проблема, на решение которой направлен инновационный проект</p>	<p>Объект «новостройка» предполагает <i>одновременное обеспечение устойчивого функционирования и развития организации.</i> Однако в силу объективных причин руководители учреждения – новостройки испытывают затруднения в вопросах управления в условиях постоянных изменений. Заведующие отмечают необходимость <i>повышения уровня развития проектной компетентности и проектного мышления.</i></p> <p>На наличие данного дефицита указывают результаты исследования деятельности руководителей детских садов – новостроек (опрос проведен на этапе разработки проекта). Навыки проектирования, полученные руководителями в предлагаемом проекте, позволят успешно принимать решения на тактическом и стратегическом уровнях.</p>
4.	<p>Цели, задачи и основная идея (идеи) предлагаемого проекта</p>	<p>Цель: повышение уровня <i>проектной компетентности</i> управленческой команды ДОУ – новостройки в процессе разноформатного партнерского взаимодействия с командами – наставниками.</p> <p>Задачи</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить методологическую, теоретическую, нормативно – правовую базу и практический опыт наставничества. 2. Разработать и апробировать многофункциональную, разноформатную модель партнерского наставничества типа «команда-команде».

		<p>3. Создать пакет документов по наставничеству и проектной деятельности совместно с командами «новостроек» (<i>локальные акты по наставничеству по потребности, «Положение о проектной группе», «Положение о проектно-методическом совете», образцы приказов по инновационной деятельности</i>).</p> <p>4. Описать лучшие практики наставничества в сообществе (в диадах, триадах, сети).</p> <p>5. Расширить партнерское взаимодействие с образовательными организациями Ярославской области и других регионов через выход в медийное пространство.</p> <p>Проектная идея заключается в том, что используя опыт, полученный в «Школе проектирования» МОУ «ГЦРО»,</p> <ul style="list-style-type: none"> - команды – наставники, запускают одновременно образовательный и проектировочный процессы в работе с командами новостроек; - работая в режиме совместного проектирования, команды создают свои авторские проекты по наиболее проблемным вопросам; - в качестве ключевого механизма управления выступает Постоянно-действующий семинар «Школа новых возможностей» (далее ПДС), Проектно-методический совет. ПДС имеет свою концепцию, структуру, формат, содержание; - действует система индивидуального сопровождения команд-новостроек с учетом их потребностей. Команды наставников оперативно реагируют на заказ наставляемых. <p>Основной принцип: «продвижение всех и каждого». Команды новостроек – полноправные соразработчики, соавторы всех материалов, продуктов проекта.</p> <p><i>Каждая команда независимо от статуса (наставник, наставляемый) планирует свой «Шаг развития» на учебный год.</i></p>
5.	Срок и механизмы реализации инновационного проекта (основные этапы проекта-поквартальное движение к ожидаемым результатам)	<p>Проект рассчитан на 2023-2024 учебный год.</p> <p>Основные этапы достижения результата и формирования продукта.</p> <p>I этап. Сентябрь – декабрь 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностика основных потребностей руководителей новостроек, - разработка и запуск модели взаимодействия команд в сети и в диадах «наставник - наставляемый», - разработка концепции, содержания и формата

		<p>Постоянно действующего семинара («Центра новых возможностей»),</p> <ul style="list-style-type: none"> - становление процессов совместного проектирования, развития рефлексивных навыков руководителей. <p>Результат: запущены основные форматы и процессы модели.</p> <p>Готовность продукта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - модель наставничества (50 % готовности), - концепция ПДС как «Центра новых возможностей» (100 % готовности), - проекты команд новостроек: – ДОУ 58 в стадии реализации, ДОУ 84 – готовность текста проекта – 80 %. <p>II этап. Январь - март 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> - оформляется модель наставничества типа «команда - команде», - наставники сопровождают работу с проектами. <p>Результат этапа: стабилизированы основные процессы модели, работа в штатном режиме.</p> <p>Готовность продукта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - описана модель наставничества (80% готовности), - продолжается совместная работа над проектами команд новостроек. <p>III этап. Май-июнь 2023.</p> <p>На заключительном этапе</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводится диагностика (самообследование руководителей команд) по итогам проекта, - завершается оформление продуктов, - команды приступают к оформлению новых проектных замыслов. <p>Достигнуты результаты, оформлены продукты проекта.</p>
6.	<p>Основные измеримые результаты эффективности инновационного проекта</p>	<p>Для команд ДОУ-новостроек:</p> <ul style="list-style-type: none"> -повышение качества управления ДОУ (<i>разработаны схемы управления ДОУ, освоены новые ключевые инструменты управления, режим совместного проектирования, действуют Проектно-методический совет, ПДС «Школа новых возможностей»</i>). -повышение уровня проектировочной компетентности руководителя и всех членов команды (<i>сформированы ключевые навыки</i>

		<p><i>проектирования у всех членов команд новостроек, созданы и реализованы конкретные управленческие проекты).</i></p> <p>Для команды «наставников»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - освоение новых инструментов управления проектами, - расширение партнерства, интенсификация горизонтальных связей между учреждениями, - возможность сделать экспертизу разработок, - продвижение опыта команды, - обогащение ресурса управленческих команд <p>Возможные эффекты проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наблюдаются реальные изменения в управляющих системах ДОУ – участников проектов, - улучшение микроклимата в учреждении, - каскадный эффект взаимодействия (проекты педагогов, детско-взрослые проекты).
7.	<p>Описание ресурсного обеспечения проекта (кадровое, нормативно-правовое, материально-техническое обеспечение проекта)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - В ресурсный пакет проекта входят нормативно-правовые документы по наставничеству, инновационной, проектной деятельности на уровне РФ, региона, МСО. - Руководители и участники команд-наставников (МОУ «ГЦРО», ДОУ 26, 44, 232) имеют большой опыт управления, проектной деятельности, высокий уровень проектировочной, аналитической компетентности. - Интеллектуальные ресурсы МОУ «ГЦРО» и команд – наставников включают в себя библиотеку "Школы проектирования" с описанием управленческого опыта команд, публикации; интернет - ресурсы, опыт команд- партнеров по МРЦ 2021-2023 (20 команд). - Руководителям удалось создать благоприятные технические и технологические условия для работы над проектом (имеются в наличии компьютеры, проекторы, оргтехника, расходные материалы в достаточном количестве).
8.	<p>Описание ожидаемых инновационных продуктов: полнота описания продуктов</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Разработана и описана модель наставничества управленческих команд в новом формате: взаимодействие на уровне диады и сети. - Описаны успешные практики методического сопровождения руководителей ДОУ-новостроек. Электронный Сборник материалов «Детский сад -

		новостройка: время новых решений и подходов» - Проекты, созданные и реализованные командами ДООУ - новостроек.
9.	Возможные риски при реализации проекта (программы) и предложения организации-соискателя по способам их преодоления	Основные риски связаны с <i>постоянным цейтнотом</i> в работе руководителя, <i>возможным падением мотивации</i> в процессе работы над проектом. Данные риски будут преодолены за счет оптимизации работ, налаживания конструктивного взаимодействия команд, наличия большого опыта управления сетевым взаимодействием у всех команд-наставников, создания ситуации успеха для каждой команды.
10.	Изменения в МСО, ожидаемые от реализации проекта	1. Становление команд ДООУ-новостроек. 2. Действующая модель организации наставничества управленческих команд ДООУ. 3. Рекомендации для работы с командами новостроек.
11.	Предложения по распространению и внедрению результатов проекта в МСО	1. Презентация опыта в медийном пространстве, на сайтах организаций-участников проекта. 2. Семинары для разных целевых групп МСО. 3. Публикации по итогам проекта.
12.	Исполнители и партнеры проекта	Бушная Ольга Вячеславовна, директор МОУ «ГЦРО» Богомолова Лидия Вадимовна, методист МОУ «ГЦРО» Жукова Татьяна Андреевна, заведующий МДОУ «Детский сад № 44» Киселева Светлана Анатольевна, старший воспитатель МДОУ «Детский сад № 44» Кузьмина Маргарита Владимировна, заведующий МДОУ «Детский сад № 58» Лукина Алина Юрьевна, заведующий МДОУ «Детский сад № 84» Турьгина Юлия Ивановна, заведующий МДОУ «Детский сад № 232» Уткина Наталья Глебовна, заведующий МДОУ «Детский сад №26» Команда МОУ «ГЦРО», управленческие команды ДООУ 26, 44, 58, 84, 232.