

## ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Тема: «Ресурсный центр наставничества вновь назначенных руководителей  
ДОУ: проектное управление»

1.	Приоритетное направление (одно) инновационной деятельности в муниципальной системе образования города Ярославля, на решение которого направлена реализация проекта проекта	Разработка и апробация моделей подготовки, повышения квалификации педагогических кадров (формирование компетенций, организация наставничества)
2.	Обоснование актуальности и инновационности проекта	<p>Непрерывные изменения в законодательстве, пересмотр образовательных целей, приоритетов и ценностей, отраженные в основных документах Российской Федерации в сфере образования, требуют от руководителя оперативного реагирования и наличия новых компетенций.</p> <p>Распоряжением Министерства просвещения РФ от 16 декабря 2020 г. № Р-174 утверждена «Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».</p> <p>Основной акцент делается на сопровождение персональных траекторий, адресную помощь, методическую поддержку, деятельность общественно-профессиональных объединений.</p> <p>Сегодня руководители (особенно вновь назначенные) нуждаются в особой системе сопровождения и поддержки. Такой системой может стать наставничество нового формата «команда-команде». Модель такого наставничества создана и апробирована в рамках МИП «Методическое сопровождение управленческих команд детских садов новостроек в новом формате наставничества».</p> <p><b>Инновационность</b> нашего подхода в том, что на основе уникального опыта муниципальной инновационной площадки «Методическое сопровождение управленческих команд детских садов новостроек в новом формате наставничества» и разработанной многоуровневой, многофункциональной, разноформатной модели наставничества формируется новая</p>

		практика организации наставничества управленческих команд типа «команда – команде». Вновь назначенные руководители становятся равноправными соавторами разработок всех продуктов. Сокращается путь руководителя к эффективному управлению качеством образования.
3.	Проблема, на решение которой направлен инновационный проект	Современный управленец должен обеспечить устойчивое функционирование и развитие организации. В этой ситуации силу объективных причин вновь назначенные руководители испытывают профессиональные затруднения. Заведующие отмечают необходимость повышения уровня развития проектировочной компетентности, проектного мышления и освоения процессно-проектного подхода в управлении. Это подтверждают результаты исследования деятельности вновь назначенных руководителей детских садов – новостроек (опрос проведен на этапе разработки проекта). Работа участников проекта МИП ««Методическое сопровождение управленческих команд детских садов новостроек в новом формате наставничества» доказала, что проблема вполне разрешима. И путь вновь назначенного руководителя к успешному принятию решений на тактическом и стратегическом уровнях может быть сокращен до минимума.
4.	Цели, задачи и основная идея (идеи) предлагаемого проекта	<p><b>Цель:</b> повышение уровня проектировочной компетентности вновь назначенного руководителя и его управленческой команды в процессе разноформатного и многофункционального партнерского взаимодействия с командами – наставниками.</p> <p><b>Задачи</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Актуализировать знания руководителей по вопросам методологической, теоретической, нормативно – правовой базы, практического опыта управления в условиях постоянных изменений.</li> <li>2. Ознакомить участников проекта с содержанием, результатами и продуктами МИП «Методическое сопровождение управленческих команд детских садов новостроек в новом формате наставничества» от 2023/2024 учебного года.</li> <li>3. Создать практику проектирования и осмысления руководителем собственно управленческой деятельности совместно с командами-наставниками в процессе работы над авторским проектом.</li> <li>4. Ознакомить руководителей с лучшими образцами опыта управления в организациях Ярославской области и других регионов.</li> </ol>

		<p><b>Проектная идея.</b> На основе разноформатной многофункциональной модели наставничества, разработанной МИП «Методическое сопровождение управленческих команд детских садов новостроек в новом формате наставничества» будет организовано сопровождение новой группы руководителей и управленческих команд ДОУ. В системе сопровождения каждая команда из 5 участников предыдущего проекта становится наставником одной команды и оказывает содействие всем другим командам по ряду вопросов и проблем. Развивается, масштабируется модель наставничества, разработанная ранее.</p> <p>Ключевым механизмом сопровождения становится Постоянно действующий семинар (далее ПДС) «Центр новых возможностей», концепция которого оформлена «Школой проектирования» и дополнена в предыдущем проекте. Новые руководители и команды вовлекаются в систему ключевых мероприятий и событий (семинары, инициативные встречи, конференции и др). Они сразу становятся равноправными соразработчиками продуктов Сетевого проекта. Используя модель, разработанную на основе опыта «Школы проектирования» МОУ «ГЦРО», команды – наставники, запускают одновременно образовательный и проектировочный процессы в работе с командами вновь назначенных руководителей: работая в режиме совместного проектирования, команды создают свои авторские проекты по наиболее проблемным вопросам управления;</p> <p>В качестве ключевого механизма управления выступают ПДС «Центр новых возможностей» (далее ПДС) и Проектно-методический совет. ПДС имеет свою концепцию, структуру, формат, содержание;</p> <p>- действует система индивидуального сопровождения команд с учетом их потребностей. Команды наставников оперативно реагируют на заказ наставляемых. Основной принцип: «продвижение всех и каждого». Новые команды – полноправные соразработчики, соавторы всех материалов, продуктов проекта. Каждая команда независимо от статуса (наставник, наставляемый) планирует свой «Шаг развития».</p>
5.	Срок и механизмы реализации инновационного	<p>Проект рассчитан на 2024-2025 учебный год. Основные этапы достижения результата и формирования продукта.</p> <p><b>этап. Сентябрь – декабрь 2024:</b></p> <p>- диагностика основных потребностей вновь назначенных</p> <p style="text-align: right;"><b>I</b></p>

<p>проекта (основные этапы проекта- поквартальное движение к ожидаемым результатам)</p>	<p>руководителей, - запуск модели взаимодействия команд в сети и в диадах «наставник - наставляемый», - реализация концепции, содержания и формата ПДС («Центра новых возможностей»), - становление процессов совместного проектирования, развития рефлексивных навыков руководителей. <b>Результат:</b> запущены основные форматы и процессы модели. <b>Готовность продукта:</b> - создан основной «конструкт» проектов вновь назначенных руководителей, - в полном объеме реализуется концепция ПДС как «Центра новых возможностей», - проекты команд – наставников в стадии реализации. <b>II этап. Январь - март 2025.</b> - предварительная защита продукта, - стабилизируется организация деятельности по модели наставничества типа «команда - команде», - наставники сопровождают работу с проектами по заданной циклограмме. <b>Результат этапа:</b> стабилизированы основные процессы модели, работа в штатном режиме. <b>Готовность продукта:</b> - описана модель наставничества, - продолжается работа над проектами команд. <b>III этап. Апрель - май 2025.</b> На заключительном этапе - проводится диагностика (самообследование руководителей команд) по итогам проекта, - завершается оформление продуктов, - команды приступают к оформлению новых проектных замыслов, - отчет за год, - наставники сопровождают работу с проектами по заданной циклограмме. <b>Результат этапа:</b> стабилизированы основные процессы модели, работа в штатном режиме. <b>Готовность продукта:</b> - описана модель наставничества, - продолжается работа над проектами команд. <b>III этап. Апрель - май 2025.</b> На заключительном этапе - проводится диагностика сформированности проектных навыков руководителей по итогам проекта, - завершается оформление продуктов,</p>
---	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- команды приступают к оформлению новых проектных замыслов,</li> <li>- отчет за год.</li> </ul> <p>Достигнуты результаты, оформлены продукты проекта.</p>
6.	<p>Основные измеримые результаты эффективности инновационного проекта</p>	<p><b>Для вновь назначенных руководителей:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-повышение качества управления ДОУ (разработаны схемы управления ДОУ, освоены новые ключевые инструменты управления, режим совместного проектирования, действуют Проектно-методический совет, ПДС «Центр новых возможностей)</li> <li>-повышение уровня проектировочной компетентности руководителя и всех членов команды (сформированы ключевые навыки проектирования у всех членов команд, созданы и реализованы конкретные управленческие проекты).</li> <li>- ознакомление с процессно-проектным подходом в управлении.</li> </ul> <p><b>Для команды «наставников»:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- расширение партнерства, интенсификация горизонтальных связей между учреждениями,</li> <li>- продвижение опыта команды,</li> <li>- обогащение ресурса управленческих команд.</li> </ul> <p><b>Возможные эффекты проекта:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наблюдаются реальные изменения в управляющих системах ДОУ – участников проектов,</li> <li>- улучшение микроклимата в учреждении,</li> <li>- каскадный эффект взаимодействия (повышение качества проектов педагогов, детско-взрослых проектов).</li> </ul>
7.	<p>Описание ресурсного обеспечения проекта (кадровое, нормативно-правовое, материально-техническое обеспечение проекта)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- В ресурсный пакет проекта входят нормативно-правовые документы по наставничеству, инновационной, проектной деятельности на уровне РФ, региона, МСО.</li> <li>- Руководители МОУ «ГЦРО», ДОУ 26, 44, 232 имеют большой опыт управления, проектной деятельности, высокий уровень проектировочной, аналитической компетентности.</li> <li>- Ресурсы руководителей детских садов-новостроек пополнились результатами и продуктами проекта,</li> <li>- Интеллектуальные ресурсы МОУ «ГЦРО» и команд – наставников включают в себя библиотеку "Школы проектирования" с описанием управленческого опыта команд, публикации; интернет – ресурсы, ресурс презентации опыта в Программе «Взаимообучение городов». Руководителям удалось создать благоприятные технические и технологические</li> </ul>

		условия для работы над проектом (имеются в наличии компьютеры, проекторы, оргтехника, расходные материалы в достаточном количестве).
8.	Описание ожидаемых инновационных продуктов: полнота описания продуктов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Модернизирована схема и описание модели наставничества управленческих команд в новом формате: взаимодействие на уровне диады и сети.</li> <li>- Электронный Сборник материалов «Время новых решений и подходов» (Описание успешных практик методического сопровождения вновь назначенных руководителей ДОУ и достижений руководителей, рекомендации по проектированию).</li> <li>– Проекты вновь назначенных руководителей.</li> </ul>
9.	Возможные риски при реализации проекта (программы) предложения организации-соискателя по способам их преодоления	Основные риски связаны с постоянным цейтнотом в работе руководителя, наличием форс-мажорных ситуаций. 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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Становление команд вновь назначенных руководителей.</li> <li>2. Действующая модель организации наставничества управленческих команд ДОУ в МСО.</li> <li>3. Пакет предложений по работе с командами вновь назначенных руководителей.</li> </ol>
11.	Предложения по распространению и внедрению результатов проекта в МСО	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Презентация опыта в медийном пространстве, на сайтах организаций-участников проекта.</li> <li>2. Семинары для различных целевых групп МСО.</li> <li>3. Публикации по итогам проекта.</li> </ol>
12.	Исполнители и партнеры проекта	МОУ «ГЦРО», МДОУ №№ 26, 44, 58, 84, 232