

*Администрация муниципального образования город Краснодар
Департамент образования
Конкурс инновационных проектов среди образовательных организаций
муниципального образования город Краснодар в 2022-2023 учебном году.*

ПРОЕКТ

муниципальной инновационной площадки.

Направление инновационной деятельности: подсистема «Дошкольные образовательные организации»

Тема проекта:

**«РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГА»**

Образовательное учреждение:

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение муниципального образования город Краснодар
«Детский сад комбинированного вида № 163»**

Руководитель проекта:

Гоголь Ольга Викторовна, заведующий ДОО.

Телефон/факс: (861)228-55-55,

e-mail: detsad163@kubannet.ru

Адрес: 350053, г. Краснодар, пос. Колосистый, ул. Прохладная, 16.

Научный консультант проекта:

**Пархоменко Елена Александровна, заведующий кафедрой психологии,
кандидат педагогических наук, доцент**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность

Инновационное развитие дошкольной организации в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС) дошкольного образования актуализирует обновление системы педагогической деятельности, значимым компонентом которой является личностно-развивающая образовательная среда. Возникающие при этом проблемы требуют быстрого и результативного решения. Причины проблем и трудностей кроются, зачастую, в непонимании педагогическими работниками своей роли в развитии личности воспитанников, ее потенциала для формирования у дошкольников результатов освоения основной образовательной программы (далее - Программа) в виде целевых ориентиров, познания и освоения мира.

Гуманистическая парадигма в образовании вновь привлекла интерес к проблеме личности педагога, его развитию и саморазвитию. Постоянно изменяющееся общество предъявляет совершенно новые требования к самосознанию субъектов образовательного процесса.

В настоящий момент проблема развития личностного потенциала педагога является актуальной. Как отмечает А. Г. Асмолов личностный потенциал — это понятие, раскрывающее идею «изменяющейся личности в изменяющемся мире». Это способность к осознанному и самостоятельному выбору необходимых условий для реализации своих поступков. Мы разделяем взгляды А.Г. Асмолова, который рассматривает личностный потенциал как возможность. Возможность для роста, для развития, для выбора модели поведения.

Важной особенностью проведенного теоретического анализа труда педагога является то, что в психолого-педагогической литературе в основном изучаются вопросы, связанные с качеством усвоения профессиональных знаний, их системностью и глубиной, развитием необходимых способностей, а также с подготовкой к выполнению профессиональных функций на различных этапах профессионализации. Наряду с этим, недостаточно разработаны вопросы, связанные с анализом личностного потенциала педагога, оптимизации его психологического здоровья и психологической культуры.

Необходимость формирования и развития современной личности диктуется потребностями общества в людях нестандартных, умеющих мыслить творчески, совершать открытия на благо человечества. А решение этого вопроса находит свое отражение в процессе развития таких качеств, как самостоятельность, ответственность, уверенность в себе педагога, с проекцией на ребенка, семью в целом. Эти категории позволяют человеку не просто задумываться над неразрешимыми проблемами, а ставить новые задачи, находить на них решения и с уверенностью реализовывать их, отвечая за свои действия.

В проекте раскрываются основные направления и способы развития личностного и профессионального потенциала педагога в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений дошкольной образовательной организации как открытой саморазвивающейся образовательной системы.

Для развития личностного потенциала важно понимать его компоненты и составляющие, способствующие его раскрытию у участников образовательного процесса.

Назначение проекта - формирование личности педагога на базе четырех компонентов «Четырех К» - четырех компетенций необходимых современному человеку. То, что поможет повысить качество образовательной деятельности, сделать обучение и воспитание мотивированным, повысить самооценку педагога, создать дружественную рабочую атмосферу в образовательной среде, в которой системно и целенаправленно связаны содержание образования, организация воспитательно-образовательного процесса, психологическое сопровождение, предметно - пространственная среда и т. д. Одним из важнейших аспектов проекта является ее основополагающий, системный характер. Ключевым участником преобразований в образовательной организации (далее – ОО) будет являться педагог.

Проект «Развитие личностного и профессионального потенциала педагога» (далее - Проект), станет системообразующим фактором для изменения ОО и ее организационной культуры, усилит возможности по обеспечению условий для развития и реализации личностного потенциала всех субъектов образовательного процесса.

Проблема

Современный этап развития дошкольного образования характеризуется глубокими и многоплановыми преобразованиями. В педагогической практике они сопровождаются кардинальной ломкой стереотипов в сознании, деятельности, образе жизни педагогов. Изменения в профессиональной деятельности оказывают влияние на процесс обучения и воспитания дошкольников создают стрессовую ситуацию «личностной неуспешности» педагога дошкольного образовательного учреждения, постоянного ощущения перестройки в недостроенном, постоянно реформируемом педагогическом процессе.

Одной из важнейших особенностей профессии педагога ДОО является то, что специалисты данной группы напряженно функционируют на стыке интересов множества субъектов, нуждающихся в их профессиональной помощи и внимании: детей, их родителей и родственников, коллег. В связи с этим деятельность требует актуализации всех имеющихся внутренних ресурсов личности для решения профессиональных задач и достижения профессионального успеха. На сегодняшний день весьма важно, чтобы педагог создавал условия, стимулирующие ребенка искать возможности

работы над собой, развивать внутренние ресурсы. Понятно, что без обретения самим педагогом таких способностей не возможна и трансляция подобной культурной модели воспитанникам.

На данном этапе в нашей ОО преобладает догматическая и карьерная среда, преобладает внешняя мотивация профессиональной деятельности. Педагоги находятся в условиях, в которых не могут проявить в полном объеме свою инициативу и активность.

Поэтому целью данного проекта является создание условий, открывающих возможности для развития профессионального и личностного потенциала педагога.

Объект исследования – личностный и профессиональный потенциал педагогов ДОО.

Предмет исследования - активизация личностного и профессионального потенциала педагогов ДООУ.

Субъект исследования: педагогический коллектив МБДОУ № 163 г. Краснодара.

Гипотезой исследования принято предположение о том, что показатели развития личностной сферы педагогов ДОО после проведения комплекса психокоррекционных и психоразвивающих занятий оптимизируются, позволяя процессу профессиональной деятельности быть более эффективным.

При этом предлагается, что в результате данных мероприятий

- уменьшится степень выраженности таких поведенческих и личностных проявлений как тревожность, агрессивность, демонстративность;
- увеличатся показатели общительности, самоконтроля, нервно-психической устойчивости;
- оптимизируются самооценка и уровень притязаний,
- общение станет более гибким.

В соответствии с целью и гипотезой исследования были определены задачи работы:

- определить личностный потенциал сотрудников организации как социально-психологическую категорию, рассмотреть психологические составляющие личности педагогов, влияющие на эффективность педагогического процесса,
- проанализировать процесс развития личностного потенциала педагогов в процессе профессиональной деятельности,
- определить пути и средства активизации личностного потенциала педагогов,
- исследовать влияние комплекса мероприятий, направленных на повышение педагогического мастерства, повышение уверенности в себе, личностный рост, на изменение показателей самоконтроля, нервно-психической устойчивости, выраженности характерологических особенностей личности, самооценки педагогов ДОО.

Методы исследования:

Проектирование, моделирование, прогнозирование, классификация, обобщение, методы статистики, рефлексия, анализ.

Этапы реализации проекта

Предполагается, что инновационная деятельность будет осуществляться в течение четырех лет и включает в себя следующие этапы:

I этап - организационно – проектировочный этап (сентябрь 2022 – август 2023 г.)

- изучение, анализ готовности и определение перспектив ДОО к реализации проекта
- создание и организация деятельности рабочих групп
- изучение научно-методической литературы по данной проблеме;
- разработка диагностического инструментария;
- повышение квалификации педагогов, принимающих участие в реализации инновационного проекта;
- создание первичного варианта модуля РЛП педагога «Школа Достижений».
- разработка проекта создания ЛРОС с учетом инициатив педагогов, а так же детских и родительских инициатив.

II этап – внедренческий (сентябрь 2023 г. – май 2026 г.)

- оборудование пространства для общения и сотворчества педагогического сообщества ДОО (коворкинг-студия).
- апробация образовательного модуля РЛП педагога «Школа Достижений»
- разработка и внедрение системы стимулирования участия педагогического коллектива в реализации проекта создания ЛРОС;
- вовлечение социума (социальных партнеров) в создание ЛРОС ДОО, налаживание сетевого взаимодействия с социальными партнерами
- промежуточный мониторинг с целью определения динамики эксперимента.

III этап - заключительно-аналитический (май 2026 г. – сентябрь 2026 г.)

- обобщение, осмысление и систематизация результатов проекта;
- публикация полного отчета о ходе эксперимента;
- публикация программы РЛП педагога «Школа Достижений».

Реализация инновационного проекта на 2022-2023 учебный год предполагается осуществлять в следующем перспективном планировании.

**Календарный план инновационной деятельности
муниципальной инновационной площадки
«Развитие личностного и профессионального потенциала педагога»
на 2022/23 учебный год**

| № | Направление работы (вид мероприятия, форма проведения) | Сроки и место проведения, представления | Категория участников | Форма представления итоговых материалов |
|----|---|---|--|---|
| 1. | Изучение научно-методической литературы по данной проблеме | Сентябрь – октябрь 2022 г., МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 163» | Педагогический коллектив МАДОУ № 163 | Подбор и создание банка методической литературы по развитию личностного потенциала педагога |
| 2. | Разработка нормативно-правовой базы сопровождения проекта. Создание творческой группы по реализации проекта и определение функциональных обязанностей членов творческой группы | Сентябрь – октябрь 2022 г., МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 163» | Заведующий ДОО, старшие воспитатели, педагоги-психологи | Приказ, положение о творческой группе |
| 3. | Повышение профессиональной компетенции педагогов по вопросам РЛП | В течение года в соответствии с планом, МАДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 163» | Члены творческой группы | Сертификаты, удостоверения о прохождении курсов повышения квалификации. |
| 4. | Подбор и разработка диагностического инструментария для определения ЛП педагогического состава ДОО, диагностика. | Сентябрь-декабрь 2022 г., МАДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 163» | Заведующий ДОО, научный консультант, старшие воспитатели, педагоги-психологи | Диагностический пакет материалов |
| 5. | Анализ материально-технической базы. | Сентябрь-октябрь 2022 г., МАДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № | Заведующий ДОО, старшие воспитатели, воспитатели | План приобретения технических новинок для организации образовательной среды |

| | | | | |
|----|---|---|--|--|
| | | 163» | | |
| 6. | Разработка проекта создания ЛРОС с учетом, инициатив педагогов, а так же детских и родительских инициатив. | Январь-август 2023 г., МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 163» | Заведующий ДОО, старшие воспитатели, воспитатели, педагоги-психологи | Проект лично-развивающей образовательной среды. |
| 7. | Разработка и внедрение системы стимулирования участия педагогического коллектива в реализации проекта создания ЛРОС | Сентябрь-октябрь 2022 г., МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 163» | Заведующий ДОО, старшие воспитатели | Положение о стимулирующих выплатах в рамках участия в инновационной деятельности |
| 8. | Вовлечение социума (социальных партнеров) в создание ЛРОС ДОО, налаживание сетевого взаимодействия с социальными партнерами | В течении всего периода реализации проекта | Заведующий ДОО, старшие воспитатели | Договор о сетевом взаимодействии |
| 9. | Создание первичного варианта модуля РЛП педагога «Школа Достижений». | Январь-август 2023, МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 163» | старшие воспитатели, педагоги-психологи | Примерная программа РЛП педагога «Школа Достижений» |

Список исполнителей

Управление проектом и его кадровое обеспечение

Разработка проекта осуществляется специально созданной творческой группой, в которую входят руководитель дошкольного учреждения, старшие воспитатели, педагоги ДОО. Научное руководство проектом осуществляет привлеченный консультант.

Внедрение проекта и реализацию его мероприятий будут осуществлять педагоги ДОО. На старших воспитателей возложены функции координации действий участников проекта и организации мероприятий, связанных с его внедрением. Контроль за реализацией проекта осуществляет руководитель дошкольного учреждения.

| № | Ф.И.О. | Основная должность |
|---|-------------------------------|---------------------|
| 1 | Гоголь Ольга Викторовна | Заведующий МБДОУ |
| 2 | Гулакова Анжелика Анатольевна | Старший воспитатель |
| 3 | Каменева Ирина Александровна | Старший воспитатель |

| | | |
|-----|---------------------------------|------------------|
| 4 | Сухарева Ольга Александровна | Педагог-психолог |
| 5 | Актемирова Анна Владимировна | Педагог-психолог |
| 6 | Гетьман Марина Николаевна | Учитель-логопед |
| 7. | Волкова Лиана Константиновна | Воспитатель |
| 8 | Витвицкая Евгения Александровна | Воспитатель |
| 9. | Даниленко Елена Васильевна | Воспитатель |
| 10. | Кравченко Елена Николаевна | Воспитатель |
| 11. | Шелудько Ирина Григорьевна | Воспитатель |

Смета проекта

Экономические расчеты развития и реализации проекта

| № | Статья расходов | Сумма (руб.) | Источники финансирования |
|--|---|-------------------|--------------------------|
| Кадровое обеспечение | | | |
| 1. | Доплата участникам эксперимента | 50 000,00 | бюджет ДОО, ДИФ |
| 2. | Повышение квалификации (курсовое обучение) | 10 000,00 | бюджет ДОО, ДИФ |
| 3. | Командировочные расходы | 50 000,00 | бюджет ДОО, ДИФ |
| Материально-техническое обеспечение | | | |
| 4. | Оснащение коворкинг студии | 400 000,00 | бюджет ДОО, ДИФ |
| 5. | Канцелярские товары | 10 000,00 | бюджет ДОО, ДИФ |
| 6. | Расходные материалы для оргтехники | 10 000,00 | бюджет ДОО, ДИФ |
| Научно-методическое обеспечение | | | |
| 7. | Научное консультирование | - | На общественных началах |
| 8. | Издательская деятельность и расходы на популяризацию опыта исследовательской деятельности | 50 000,00 | бюджет ДОО |
| Итого: | | 580 000,00 | |

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

В основу Проекта легли разработки БФ «Вклад в будущее» по развитию отдельных навыков и компетенций. Эти разработки были усилены пониманием ключевой роли личностного потенциала как способности управлять своими способностями.

В обновлённой системе образования педагог не только успешно решает задачу достижения важных для общества образовательных результатов, но и помогает ребенку научиться учиться, раскрыть уникальные стороны своей

личности, искать и найти своё место в жизни. Сегодня как никогда нужны специалисты, не только владеющие профессиональными знаниями, но и замотивированные на постоянное обучение и саморазвитие, обладающие универсальными компетентностями, такими как критическое и креативное мышление, умеющие договариваться, работать в команде, обладающие социально-эмоциональными навыками и т. д. Обретение таких навыков предполагает принципиально иной подход к организации и наполнению образовательного процесса; изменение роли педагога, который становится наставником, мастером, тьютором, консультантом, исследователем. Для организации нового образовательного процесса необходимы педагоги, владеющие соответствующими знаниями, компетенциями, навыками, современными методиками и технологиями развития личностного потенциала.

На данный момент для реализации основных целей проекта недостаточно информации о личностных, профессиональных качествах педагогов нашего учреждения.

Для исследования социального компонента дошкольной среды планируется изучить тип организационной культуры педагогического коллектива. С одной стороны, в детском саду работают педагоги, имеющие ценный, профессиональный опыт (в коллективе имеется часть педагогов со стажем работы более 20 лет), владеющие богатством методического материала, в том числе и собственного, с другой – педагоги не готовы широко транслировать свой опыт, не проявляют активность и инициативность, испытывают трудности работы в инновационном режиме.. Есть педагоги, которые недавно работают в коллективе. У них есть представление о своей работе, теоретические знания. На данный момент у них еще не было возможности проявить себя, влиться в коллектив и использовать свои профессиональные возможности.

Основные ценности XXI в. — интеллект, креативность, социальные умения, развивающиеся на протяжении всей жизни человека. Знаний и умений, которые формировала образовательная система в прошлом веке, недостаточно для того, чтобы стать успешным в наше время. Развитие технологий, глобализация, демографические проблемы активно меняют общество. Наиболее важными становятся социальные умения, критическое мышление, умение кооперироваться с другими людьми, решать проблемы. Система образования также переосмысливает свои цели и включает в образовательные программы все более широкий перечень навыков. Образовательная организация берет на себя ответственность и за когнитивное, и за социально-эмоциональное развитие детей, понимая, что они неотделимы друг от друга. Центральную роль занимают компетенции «4К»: креативность, критическое мышление, коммуникация и кооперация (взаимодействие и сотрудничество). Именно они были выделены в качестве ключевых или основных.

Проект позволит перезапустить профессиональную инициативу педагогов, создать профессиональные обучающиеся сообщества, мотивированные на работу по развитию личностного потенциала.

В рамках реализации проекта планируется:

- разработка модуля программы развития личностного потенциала педагога «Школа Достижений», содержащей как диагностический материал по выявлению дефицитов, так и инструментарий для развития актуальных для XXI века навыков и компетенций.

- оборудование пространства для общения и сотворчества педагогического сообщества ДОО (коворкинг-студия).

Планируемые результаты

По результатам реализации проекта у педагогов фиксируется значительный рост вовлеченности (фактор жизнестойкости). Высокий уровень данной характеристики личностного потенциала предполагает, что педагог понимает, что он делает; осознает свою важную роль в общем деле, собственный интерес в нём; видит перспективы и пространство для дальнейшего личного роста. А также планируются следующие результаты:

- нормативные документы (локальные акты) соответствуют федеральному и региональному законодательству;

- наличие полного комплекта локальных актов ДОО, 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);

- организация методической и образовательной деятельности ДОО соответствует требованиям ФГОС ДО и другим нормативно правовым актам;

- содержание и организация методической работы наполнена современными технологиями и формами организации;

- повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку по современному содержанию образования и инновационным технологиям прошли 100 % педагогов и руководителей ДОО;

- у воспитанников возможность реализовывать личностные потребности в различных видах деятельности, развитие творческого потенциала, эмоционального интеллекта, укрепление веры в себя, достижение успеха;

- у педагогов формирование мотивации для роста личностного потенциала, чувство уверенности и желания профессионального роста;

- 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;

- у социального окружения сотрудничество и распространение педагогического опыта, встраивание сетевого взаимодействия;

- привлекательный имидж ДОО.

Перспективы развития проекта

Результаты инновационной деятельности ДОО могут быть использованы в системе:

- дошкольного образования (руководящие и педагогические работники ДОО, 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).

Список использованной литературы

1. Компетенции «4К»: формирование и оценка на уроке : Практические рекомендации / авт.-сост. М. А. Пинская, А. М. Михайлова. — М. : Корпорация «Российский учебник», 2019. — 76 с
2. Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. — 680 с
3. Личностные смыслы и профессионально-ценностные ориентации начинающих и опытных педагогов, А. П. Чернявская, Ю. А. Иванова, Т. С. Золотова, О. Б. Горбунова // Личность педагога. Профессиональные обучающиеся сообщества педагогов, №3 апрель 2022
4. Модель целевых ориентиров программы по развитию личностного потенциала// Развитие личностного потенциала в образовании, №3 апрель 2022
5. Предикторы психологической готовности педагогов к горизонтальному обучению в профессиональных обучающихся сообществах, И. В. Серафимович, О. В. Тихомирова // Личность педагога. Профессиональные обучающиеся сообщества педагогов, №3 апрель 2022
6. Россия 2025: от кадров к талантам/ Подготовили: В. Бутенко, старший партнер и управляющий директор, председатель VCG Россия К. Полунин, партнер и управляющий директор
7. Сущность проблемы развития личностного потенциала дошкольников в научных исследованиях. И.В. Чупаха к.п.н., доцент кафедры дошкольного и начального образования А.Д.Осипенкова