



**ПРОГРАММА
РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА**
01.09.2020 г. – 31.08.2023 г.

(сфера реализации инновационности проекта)

«Развитие 4 – К компетенций современного педагога»

(сфера реализации инновационности проекта)

1. Общая информация об образовательной организации

Наименование образовательной организации (по уставу)	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 10 «Ивушка»
Фактический адрес образовательной организации	357635, Российская Федерация Ставропольский край, город Ессентуки, улица 60 лет Октября, 20
Ф.И.О. руководителя образовательной организации	Заведующий Волошенко Галина Владимировна
Ф.И.О. научного консультанта (при наличии)	Барнаш Анна Владимировна доцент кафедры педагогики, психологии Филмалы СГПИ в городе Ессентуки кандидат исторических наук доцент кафедры отечественной и зарубежной истории
Контактное лицо по вопросам представления заявки	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе Чакалди Ирина Николаевна
Контактный телефон	8 909 755 53 50
Телефон, факс образовательной организации	8 (879 34) 2-50-19 Факс 8 (879 34) 2-24-06
Сайт образовательной организации в информационно-коммуникационной сети в «Интернет»	http://ess-sad10.ru
Электронный адрес образовательной организации	gal-volushenko@yandex.ru

2. Краткое описание инновационного проекта

Наименование инновационного проекта	«Развитие 4 – К компетенций современного педагога»
Основная идея инновационного проекта	<p>Эффективность любых изменений в системе образования зависит от педагога как конкретного исполнителя этих изменений.</p> <p>Однако заданный темп введения новаций в сфере образования далеко не всегда соответствует возможностям педагога, поскольку для выполнения поставленных задач педагог должен обладать достаточно высоким уровнем профессиональной компетентности.</p> <p>Настоящие условия функционирования системы образования, проводимые реформы его структурной и содержательной стороны увеличивают сложность профессиональной деятельности педагога, связанную с интеллектуальным и эмоциональным напряжением, преодолением психологических затруднений. Кроме того, развитие современной образовательной практики обуславливает появление новых содержательных и процессуальных характеристик педагогической деятельности.</p> <p>В связи с этим в реализации актуальных задач и современных аспектов профессиональной деятельности многие педагоги сталкиваются с проблемой, которая заключается в недостаточном владении актуальными и ключевыми профессиональными компетентностями, в том виде как их в настоящее время все чаще начинают трактовать.</p> <p>Как следствие, педагог испытывает кризис профессиональной компетентности.</p> <p>По нашему убеждению, именно личностный рост должен быть задействован в качестве одного из критериев помощи педагогам.</p> <p>В данной ситуации новизну и особую значимость приобретает профессиональное развитие современного педагога способного изменяться, учиться и осваивать новые области применения своих умений и знаний, через формирование «Модели 4 - К компетенций»</p>

	(критического мышления, креативности, коммуникации и кооперации), как ресурсов, помогающих справиться с профессиональными задачами.
<p>Современное состояние исследований и разработок по данному инновационному проекту</p>	<p>Качество любой образовательной системы определяется, прежде всего, качеством педагогических кадров. Качество образования не может быть выше качества работающих в ней педагогов, и поэтому напрямую зависит от качества подготовки педагогов, которое характеризуется их компетентностью, готовностью к решению профессиональных задач, к реализации своей обучающей и воспитательной педагогической деятельности. Для этого педагогу необходимо иметь базовый уровень педагогического образования и в дальнейшем непрерывно совершенствовать свои базовые компетентности с целью профессионального развития.</p> <p>В.П. Делия на Всемирном конгрессе по вопросам современного образования в 2016 году представил исследования своей лаборатории в направлении формирования ключевых компетенций (критическое мышление, креативность, коммуникация, координация). Согласно ему, инновационное мышление в самом общем виде следует понимать «развивающееся мышление, приводящее к новым результатам», предметом которого являются «процессы, направленные на создание новых профессиональных компетенций».</p> <p>Исследованиями в русле компетентностного подхода для «комплексного решения проблем и когнитивной гибкости» занимаются В.Н. Дружинин, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев и др.</p> <p>Исследования, раскрывающие измерение критического мышления, креативности, коммуникации и кооперации, освещены в работах М.А. Пинской, А.М. Михайловой и др.</p> <p>Материалы исследований: Полушкин Д.П. - EdaScrit как средство формирования 4к компетенций педагогов.</p> <p>Исследования формирования «креативных» компетенций у педагогов рассматривалось в исследованиях В.Н. Булавова, С.Г. Володина, Г.А.</p>

	<p>Гектия, М.В. Денисовой, О.В. Еремкиной, И.В.Зорина, В.А. Кальней, В.А. Квартальникова, О.В.Котляровой, О.В. Шпырни и др.</p> <p>В результате проведенного анализа обнаружен ряд общих проблем:</p> <ul style="list-style-type: none"> - острая необходимость изменения, обновления подходов к формированию профессиональной компетентности педагогов в целом, так и совершенствования технологий организации, методов и форм обучения педагогов; - противоречия в мотивации педагогов к изменению уровня профессиональной квалификации.
<p>Обоснование значимости реализации инновационного проекта для развития системы образования Ставропольского края</p>	<p>«Мы все очень хорошо понимаем, что каждую из задач по доступности, по качеству, по воспитанию наших детей невозможно решить без квалифицированных, очень неравнодушных, неформально относящихся и профессиональных педагогов. И поэтому одна из задач, которую мы будем решать в ближайшее время – это модернизация системы педагогического образования». (Из выступления Т. Ю. Свиносиной, заместителя министра образования и науки Российской Федерации. Материал парламентских слушаний «Десятилетие детства. Совершенствование государственной политики в сфере защиты детства». Москва, 2018 г.)</p> <p>Успех проводимой в Российской Федерации модернизации образования во многом зависит от готовности педагогических кадров к ее реализации. Новые условия существования образовательной среды, обновление содержания образования, инновационных форм и методов обучения, требования к качеству званий, усложнение форм организации занятия – все это требует повышения профессионализма и формирования готовности воспитателя к выполнению профессиональной деятельности.</p> <p>Наблюдая становление социально-экономических процессов в современном российском образовании, видим переход к свежим образовательным технологиям, нацеленным на вариативность, творческую оригинальность, личностный потенциал знатоков, максимально готовых к практической работе, способных</p>

проворно включаться в креативные инновационные процессы и быть удачным в профессиональной работе и показывать повышенную степень готовности к ее выполнению. Это относится к педагогам всех образовательных учреждений и специалистам в сфере педагогической работы.

По Выготскому, личность ребёнка рождается в социальном взаимодействии — общении с родителями, ровесниками и педагогами, и в наших силах сделать так, чтобы это общение рождало личность гармоничную и уравновешенную.

Очевидным является ценность личности педагога. Владение педагогом не столько системой знаний, профессиональных умений и навыков, а воспитателя-профессионала, способного к творческой реализации всевозможных образовательных задач и программ, креативной, компетентной, самодостаточной личности.

Необходимость постоянного совершенствования, повышения профессионального уровня педагогических кадров требует создания и реализации в профессиональной образовательной организации управляемой системы научно-методического сопровождения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации педагогических работников. Эта система должна быть индивидуализированной, персонализированной, компетентностной, личностно-деятельностной и прогностической моделью совершенствования профессионального уровня педагогических работников профессиональных образовательных организаций.

В связи с этим в системе непрерывного образования педагогов необходим проект, по реализации новых подходов и создания условий для развития 4 – К компетенций педагогов, базовых компетенций для формирования профессионала. Инновационный поиск определен проектированием новых форматов взаимодействия участников образовательного процесса для формирования ключевых навыков, «Системы 4 – К», в процессе реализации проекта. Доказывается тесная связь форм деятельности учреждения, конкретной

практики педагога с развитием его ценностных ориентаций.

Профессиональное развитие предусматривает взаимодействие потребностей и требований профессиональной образовательной организации с потребностями и интересами конкретного педагога – только в этом случае этот процесс будет эффективным.

На наш взгляд, данный инновационный проект имеет важное стратегическое значение для муниципальной и краевой системы образования, поскольку:

1. усилит инновационный потенциал образовательного учреждения как ресурса муниципальной и краевой образовательной системы;

2. создаст условия для образования творческой, свободной, социально и профессионально компетентной личности педагога, адаптивной и адекватной на индивидуальном, личном, профессиональном и социальном уровнях, способной жить в гармонии с собой и позитивно относиться к окружающему миру;

3. сформирует среду, способствующую формированию и успешному использованию технологий, направленных на развитие критического мышления, профессиональной креативности, коммуникабельности и командности.

4. оптимизирует системы социального и психологического сопровождения профессионального роста педагогов образовательного учреждения;

5. оптимизирует систему внешних связей дошкольного образовательного учреждения, в том числе и путем использования возможностей информационного центра, открытого на базе учреждения:

- «Ассоциацию педагогов «АРКоП» (ассоциация развивающих компетентности педагогов);

- открытие сезонной школы для педагогов «ИВ СПРО» (самореализация педагога в режиме образования);

- через создание в учреждении центра супервизии «Нон-стоп» с выходом в информационное

	<p>педагогическое сообщество на сайте учреждения для сопровождения и поддержки педагогов города и края по теме проекта;</p> <ul style="list-style-type: none"> - методические материалы появятся комплексом «Идеи реализации модели 4 – К компетенций»; - диагностический кейс «Инструменты оценки новых образовательных результатов: креативности, критического мышления, коммуникации и кооперации (4-К)».
<p>реализации инновационного проекта для развития системы образования Ставропольского края инновационного проекта</p>	<p>Цель проекта: создание оптимальных организационно-управленческих, научно-методических и материально-технических условий для профессиональной самореализации педагогов через развитие 4 – К компетенции, которые позволят педагогу самостоятельно осознать необходимость повышения уровня собственных профессиональных компетенций и повысить их в процессе активного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.</p> <p>Цель определяет задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определить степень сформированности 4 – К компетенций педагогов образовательного учреждения. 2. Создать систему организационно-управленческого, научно-методического обеспечения деятельности учреждения по формированию 4–К компетенций педагогов. 3. Спроектировать и внедрить систему работы по формированию ключевых компетенций педагога ДОУ: критического мышления, креативности, коммуникации и кооперации. 4. Разработать критерии оценки качества образовательной деятельности образовательного учреждения в рамках инновационного проекта. 5. Обеспечить материально-техническую поддержку профессионального развития педагогов.
<p>Сроки реализации инновационного проекта</p>	<p>01.09.2020 – 31.08.2023 г.г.</p>
<p>Основные результаты инновационного проекта</p>	<ul style="list-style-type: none"> – рекомендации по разработке проектов и проведению исследований; – сценарии мероприятий повышения квалификации педагогов образовательного учреждения (Кейс

	<p>методических и научных материалов «Идея реализации модели 4 – К компетенций»);</p> <ul style="list-style-type: none"> – методические рекомендации по использованию качественных инструментов измерения (тесты) ключевых компетенций: критического мышления, креативности, коммуникации и кооперации (Диагностический кейс «Инструменты оценки новых образовательных результатов: креативности, критического мышления, коммуникации и кооперации (4-К)»); – проведение городских и областных семинаров, конференций по обмену и распространению опыта; – участие в муниципальных, краевых, Всероссийских и международных научно-практических конференциях по данной проблеме; – публикации статей участников инновационного проекта в профессиональных журналах, сборниках научно-практических конференций; – публикации в средствах массовой информации, в том числе на Интернет-сайтах; – издание сборника по итогам инновационного проекта; – материалы исследования и методические рекомендации могут использоваться образовательными организациями для совершенствования качества образовательного процесса и повышения квалификации педагогических работников.
--	---

3. Программа реализации инновационного проекта

1. Исходные теоретические положения.

В отличие от образования на других возрастных этапах развития, дошкольное образование рассматривается как система, в которой центральное место занимают не содержание и формы, а процесс взаимодействия педагога с детьми. Педагогическое взаимодействие представляет собой целенаправленный контакт педагога и воспитанников, следствием которого являются изменения в их поведении, деятельности и отношениях. Поскольку педагог для ребенка – значимая фигура, на него ложится ответственность за качество взаимодействия с детьми. Следовательно, рядом с дошкольниками должны находиться высокопрофессиональные педагоги.

Образование – это обучение искусству пользоваться знаниями, это выработка стиля мышления, позволяющего анализировать проблемы в любой области жизни. А.Н. Уайтхед, англ. философ.

Получив образование, мы, обычно, становимся конформистами со стереотипным мышлением, людьми с «закрытым» образованием, а не свободными, творческими и оригинально-мыслящими людьми. Стоит ли беспокоиться из-за этого? Стоит.

Компетентность и связанное с ней понятие компетенции традиционно широко используются в контексте профессиональной характеристики педагога. Однако значение термина «компетенция» в педагогической науке трактуется не всегда однозначно. Это и психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно, и обладание способностью и умением выполнять определенные трудовые функции, и уровень образованности и общей культуры личности, и единство теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности, и интеграция опыта, теоретических знаний и практических умений, а так же значимых для педагога личностных качеств.

На теоретическом уровне понятия компетенция и компетентность рассматривались в работах А. Г. Асмолова, А. В. Хуторского, Н. В. Кузьминой, В. А. Сластенина, В. П. Симонова, Н. Ф. Талыгина, Р. К. Шакурова, А. И. Щербакова, Э. Ф. Зеер, Г. Н. Прокументовой, В. М. Кларина, Ю. В. Сенько, В. И. Шиловой и многих других ученых.

Например, А.В. Хуторской отмечает, что компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним; компетентность – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией».

И. А. Зимняя рассматривает компетентность как сложное образование, включающее интеллектуальные, эмоциональные, нравственные составляющие, как субъективное качество личности человека, свойство его внутреннего мира, определяющее успешное выполнение той или иной деятельности.

По мнению Э. Ф. Зеера, профессиональная компетентность – это уровень осведомленности, авторитетности педагога, позволяющий ему продуктивно решать учебно-воспитательные задачи, возникающие в процессе деятельности, формирование личности другого человека.

Нам наиболее близко определение Н. В. Кузьминой, которая рассматривает профессиональную педагогическую компетентность как интегративную совокупность ряда компетенций:

- специальная компетенция - глубокие знания, квалификация и опыт деятельности в области преподаваемого предмета;
- методическая компетенция - владение различными методами обучения, знание возрастной психологии, психологии межличностного и педагогического общения; знание психологических механизмов усвоения;
- психолого-педагогическая компетенция - владение педагогической

диагностикой, умение строить педагогически целесообразные отношения с обучаемыми, осуществлять индивидуальную работу, знание возрастной психологии, психологии межличностного и педагогического общения;

- дифференциально-психологическая компетенция в области мотивов, способностей, направленности обучаемых - умение выявлять личностные особенности, установки и направленность обучаемых, определять и учитывать эмоциональное состояние людей, умение грамотно строить взаимоотношения с руководителями, коллегами, учащимися;

- аутопсихологическая компетенция - умение осознавать уровень собственной деятельности, своих способностей, знание о способах профессионального самосовершенствования, умение видеть причины недостатков в своей работе, в себе, желание самосовершенствования.

Основой развития профессиональных компетенций и компетентности педагогов определяются нами по степени развитости базовых компетенций, 4 – К компетенций:

Критическое мышление — это умение ориентироваться в потоках информации, видеть причинно-следственные связи, отсеивать ненужное и делать выводы. Чтобы находить решения даже в случае провала, надо понимать причины своих успехов и неудач.

Креативность позволяет оценивать ситуацию с разных сторон, принимать нестандартные решения и чувствовать себя уверенно в меняющихся обстоятельствах. Человек с развитой креативностью становится творцом. Он может генерировать идеи и развивать начинания других людей. Преодоление трудностей, способность видеть и применять нестандартные решения и умение создавать новые инструменты для решения задач в ситуации высокой неопределённости – это обязательные условия эффективного развития в быстро меняющемся мире.

Коммуникация. Работа в команде участников образовательного процесса предполагает выработку таких качеств педагога как умение общаться, слушать и слышать других, излагать и доносить свои мысли до совершенно разных людей. Умение договариваться и налаживать контакты, слушать собеседника и доносить свою точку зрения стало жизненно важным навыком.

Координация (сотрудничество) тесно связана с коммуникацией, но относится к профессиональной сфере. Это умение определить общую цель и способы ее достижения, распределять функции и оценивать результат при этом нивелируются слабые стороны каждого за счет сильных сторон других участников, таким образом, учитывая индивидуальные возможности каждого участника образовательного процесса, команда выдает самые эффективные образовательные результаты.

Критерии развития 4 - К компетенций современного педагога и компетентности педагогов определяются нами по степени развитости мотивационно целеполагающего, аксиологического, когнитивного, операционного, аналитико-рефлексивного и индивидуально-творческого

компонентов деятельности. Каждый компонент раскрывает система эмпирических показателей, которые используются при оценке степени сформированности компетенции с использованием уровневого подхода (не сформирован, слабо сформирован, сформирован на оптимальном уровне).

Сопоставление указанных характеристик с профессиональным стандартом педагога подтверждает правильность выбранного нами направления, связанного с формированием 4 – К компетенций.

Получив образование, мы, обычно, становимся конформистами со стереотипным мышлением, людьми с «законченным» образованием, а не свободными, творческими и оригинально-мыслящими людьми.

Система развития 4 - К компетенций современного педагога призвана выполнять ее следующие ведущие функции:

1. Информационная функция, представляющая педагогам необходимую информацию по основным направлениям и тенденциям развития педагогического и предметного профессионального образования, по новым Концепциям и программам, нормативно-правовым документам, инновациям и технологиям и др.

2. Диагностическая функция, предусматривающая комплексную диагностику профессиональных затруднений и проблем педагогических работников и выбор оптимальных способов организации работы по их разрешению.

3. Обучающая функция, ориентированная на расширение и углубление знаний о конструктивных способностях человека, потенциала создания инноваций в различных сферах деятельности и профессиональных знаний, умений и компетенций педагога, которые необходимы ему для совершенствования профессионально педагогической деятельности.

4. Консультационная функция, предполагающая оказание помощи педагогу по поводу его конкретной профессиональной проблемы через указание на возможные пути и способы ее решения или актуализацию дополнительных профессиональных способностей педагога.

5. Коррекционная функция, направленная на изменение реализуемой педагогом модели его профессионально-педагогической деятельности или на устранение допущенных профессиональных ошибок.

6. Психотерапевтическая функция, обеспечивающая содействие педагогу в преодолении различного рода психологических барьеров и затруднений, препятствующих успешному осуществлению профессионально-педагогической деятельности.

7. Адаптационная функция, реализующая согласование ожиданий и возможностей педагогического работника в повышении своего профессионального уровня с требованиями профессиональной образовательной среды образовательного учреждения и меняющимися трудовыми функциями, видами и условиями трудовой деятельности, в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

Мы полагаем, что данная парадигма призвана обеспечить обучение педагогов для повышения качества воспитательно-образовательного процесса в детском саду, в соответствии с новыми потребностями общества.

Другими словами, необходимо «обучение решению задач», а не просто использование готового знания.

2. Этыпы и сроки реализации инновационного проекта

I этап – рефлексивно-информационный (сентябрь 2020 г. – декабрь 2020г.)

Информационная работа с педагогами по проблемам введения модели «4 – компетенций современного педагога», диагностика готовности педагогов к реализации инновационной деятельности, рефлексия актуального уровня развития педагогов учреждения, выявление точек роста педагогов с определенением траектории их дальнейшего индивидуального развития.

II этап – организационный (январь 2021 г. – июнь 2021 г.)

Изучение и систематизация научно-педагогической литературы по проблеме формирования базовых компетенций современного педагога; анализ имеющихся в учреждении условий, необходимых для обеспечения деятельности по формированию базовых компетенций педагогов, создание механизмов управленческого сопровождения инновационной деятельности, разработка инновационного проекта. Предполагает совместное проектирование индивидуального маршрута формирования 4-К компетенций для повышения профессиональной квалификации, отражающего план и программу образовательной деятельности педагога (цель, содержание, формы, образовательную среду, в которой будет проходить эта работа, и т.д.).

III этап – практический (август 2021 г. – декабрь 2022 г.)

Реализация инновационного проекта, создание организационно-управленческих, научно-методических и материально-технических условий для формирования 4 – К компетенций, как базовой основы овладения профессиональных компетенций в условиях модернизации современного дошкольного образования, трансляция полученных в ходе реализации инновационного проекта результатов на конференциях, семинарах, других социально-значимых образовательных событиях, в публикациях педагогов.

IV этап – обобщающе-аналитический (январь 2023 г. – август 2023 г.)

Оценка результативности реализации проекта, оформление, тиражирование методических разработок, статей, иных продуктов инновационной деятельности на муниципальном, краевом и федеральном уровне, открытие стажировочной площадки «Сезонная школа педагогов» по теме инновационного проекта.

3. Содержание и методы реализации инновационного проекта, необходимые условия реализации работы инновационного проекта

1. Мониторинг уровня квалификации педагогов в соответствии с темой программы и включение их в инновационную деятельность.

2. Изучение понятия 4 – К компетенции.

1. Организация сетевого взаимодействия образовательных организаций по проблеме создания Модели 4 – К компетенций.
2. Разработка показателей и диагностического инструментария для определения уровня профессиональной компетентности педагога в процессе взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.
3. Разработка и презентация Модели 4 – К компетенций.
- 5.1. Организация системы работы по созданию условий для формирования базовых компетенций у педагогов.
 - Определение содержания курсовой подготовки, семинаров, консультаций,
 - Организация деятельности творческих групп и лабораторий.
 - Психологическая поддержка педагогов, участвующих в инновационной деятельности.
 - Определение индивидуальных траекторий развития педагога.
 - Реализация мероприятий направленных на повышение профессиональных компетенций педагога при взаимодействии со всеми участниками образовательного процесса.
6. Отслеживание индивидуальных образовательных маршрутов педагога. Мониторинг уровня сформированности профессиональных компетенций педагогов в работе (входной, рубежный, итоговый).
7. Создание банка электронных образовательных ресурсов в информационно образовательном пространстве дошкольного образовательного учреждения.
8. Мониторинг эффективности выбранной модели для совершенствования базовых компетенций педагогов детского сада.
9. Анализ данных, полученных в ходе инновационной деятельности, их систематизация и обработка; уточнение теоретических и практических выводов; оформление полученных результатов;
10. Анализ эффективности модели для совершенствования базовых компетенций педагогов детского сада
11. Издательская деятельность с обобщением опыта педагогов по теме инновационной деятельности.
12. Супервизия.
13. Работа селонной школы «ИВ СПРО» (самореализация педагогов в режиме образования)
13. Создание «Ассоциации педагогов «АРКоП» (ассоциация развивающих компетентности педагогов)
14. Страница на сайте учреждения «Информационный портал» по теме инновационного проекта.

Необходимые условия организации работы

Нормативные правовые условия:

- Наличие локальных актов, регламентирующих реализацию проекта

Кадровые условия:

Уровень образования

Учебный год	Всего педагогов	Высшее профессиональное образование		Среднее специальное профессиональное образование		Профессиональная переподготовка	
		Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
2017-2018	28	8	28%	11	39%	6	22%
2018-2019	27	13	48%	12	44%	3	11%
2019 - 2020	27	15	55%	10	37,5%	1	4%

Уровень квалификации

Учебный год	Всего педагогов	Высшая категория		Первая категория		Соответствие занимаемой должности		Без категории	
		Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
2017-2018	28	10	37%	4	14%	11	38%	3	11%
2018-2019	27	11	41%	4	15%	9	33%	3	11%
2019 - 2020	27	14	52%	5	18,5%	6	22%	2	7,5%

Прохождение курсов повышения квалификации

Учебный год	Всего педагогов	Организованные СКРО ПК и ПРО		Другие ^а	
		Количество педагогов прошедших курсы	%	Количество педагогов прошедших курсы	%
2018-2019	27	11	41%	11	41%
2019 - 2020	27	5	18%	5	18%

Научно-методический потенциал

Педагоги, имеющие опыт инновационной деятельности	23 чел.	81%
Педагоги - победители и призёры очных конкурсов профессионального мастерства (муниципального и краевого значения)	6 чел.	21%
Педагоги, владеющие современными образовательными технологиями	25 чел.	95%
Педагоги - участники учебных сетевых проектов	18 чел.	30%
Педагоги - участники конференций ВКС	22 чел.	36%
Молодые специалисты и вновь прибывшие воспитатели - участники проекта «Школа молодого воспитателя»	3 чел.	10%
Педагоги - руководители городских методических объединений	2 чел.	6%
Педагоги, имеющие опыт инновационной деятельности	23 чел.	81%

Материально-технические условия:

- Наличие Интернет-ресурса для создания виртуального методического кабинета и организации дистанционного взаимодействия;

Организационные условия:

- Координация деятельности субъектов образовательного процесса, организационных структур по реализации проекта

Научно-методические условия:

- Научное руководство инновационной деятельностью;

- Действующий тьюторский центр «Технология развивающих игр В.В. Воскобовича»

3. Прогнозируемые результаты по каждому этапу.

№	Содержание деятельности (согласно этапам)	Ожидаемый результат	Продукты инновационной деятельности	Ответственный исполнитель
I этап – рефлексивно-информационный (сентябрь 2020 г. – декабрь 2020 г.)				
1	Информационная работа с педагогами по внедрению Модели «4 – К компетенции». Рефлексия текущего уровня развития педагогов, выявление точек роста с определенным траектории дальнейшего развития.	- разработка нормативно-правовой базы; - изучение и подбор литературы; - создание проекта; - подготовка педагогических кадров к новой образовательной практике.	- создание творческой группы из высококвалифицированных и творческих специалистов для работы по программе; - разработка индивидуальных планов формирования 4-К компетенций у педагогов на 2020-2021 гг.	Педагоги дошкольного образовательного учреждения
2	Изучение и систематизация имеющихся теоретических источников, включая СМИ, по разработке Модели «4 – К компетенции».	Повышение научно-методической базы по теме инновационного проекта.	Создание базы данных теоретических источников для разработки проекта.	Заместитель заведующего по УВП, старший воспитатель
II этап – организационный (январь 2021 г. – июнь 2021 г.)				
1	Создание механизма управленческого сопровождения инновационной деятельности	Оптимизированные функционала административной команды	Должностные инструкции	Заведующий
2	Разработка инновационного проекта	Инновационный проект	Инновационный проект	Заведующий Заместитель заведующего по

				УВР, старший воспитатель, педагоги ДОУ
3	Оптимизация организационной структуры учреждения	Организационная структура оптимизирована. Определены долгосрочные и среднесрочные цели и задачи, исполнители, ресурсы, механизмы стимулирования.	Созданы рабочие модули по реализации проекта: организационно-управленческий, научно-методический, практический. Нормативные локальные акты, определяющие порядок работы творческих групп, цели, задачи.	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, педагоги ДОУ, руководители рабочих групп
4	Создание информационной поддержки и открытости инновационной деятельности	Создан раздел сайта, отразивший ход реализации инновационного проекта	Новый раздел на сайте ДОУ «Информационный портал педагогов»	Специалист, ответственный за работу сайта
5	Анализ имеющихся в учреждении материально-технических ресурсов для 4-К компетентности педагогов.	Определены направления развития в учреждении материально-технических ресурсов	Перспективный план модернизации учреждения материально-технических ресурсов учреждения	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, педагоги образовательное учреждение, Заместитель заведующего по АХР
III этап – практический (август 2021 г. – декабрь 2022 г.)				
1	Организация деятельности рабочих модулей по реализации проекта	Деятельность рабочих модулей реализации проекта осуществляется согласно плану работы	В организационно-управленческом модуле: научно-педагогические наработки в соответствии с потребностями проекта. В научно-методическом модуле: методические разработки, рекомендации, иные документы, обобщающие ход	Творческие группы педагогов

			реализация проекта. В практическом модуле: интерактивные мероприятия, открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах.	
2	Разработка в рамках проекта стандартизированных инструментов измерения компетенций 4-К, проекты мероприятий, направленных на развитие этих компетенций и диагностические инструменты	Полный пакет диагностических материалов (кейс)	Пакет диагностических материалов.	Заместитель заведующего по УВР, ответственные за творческие группы
3	Апробация. Диагностика уровня 4-К компетентности педагогов.	Выявлен уровень базовых компетенций педагогов.	Рекомендации педагогам по повышению уровня профессиональной компетентности.	Заместитель заведующего по УВР
4	Определение путей дальнейшего совершенствования системы работы по формированию 4-К компетенций и профессиональных компетенций в соответствии со стандартом педагога.	На практике применяются инновационные формы повышения профессиональных компетенций педагогов.	Статья по результативности новых форм оперативного взаимодействия и повышения профессиональных компетенций педагогов.	Заместитель заведующего по УВР
5	Изучение опыта пилотных регионов по проблеме внедрения профессионального стандарта	Основное опыты работы	Дистанционное взаимодействие через сайт ДОУ с целью создания «Ассоциации педагогов «АРКоп» (ассоциация развивающих компетенции	Заместитель заведующего по УВР

			педагогов)	
6	Мониторинг промежуточных результатов инновационной деятельности	Анализ успешности инновационной деятельности	Отчет о результатах деятельности.	Заведующий, Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
IV этап – обобщающе-аналитический (январь 2023 г. – август 2023 г.)				
1	Анализ полученных результатов проекта, рефлексия.	Подведение итогов инновационной деятельности	Отчет о результатах деятельности	Заместитель заведующего по УВР, ответственные за творческие группы
2	Диссеминация накопленного опыта.	Накопленный инновационный опыт проанализирован, готов к тиражированию	- Публикации педагогов учреждения по обобщению опыта в рамках темы инновационного проекта. - Выступления на традиционных социально значимых событиях муниципальной системы образования по представлению опыта образовательной организации по формированию профессиональных и компетенций педагога. - Методические материалы по результатам инновационной деятельности, включающие: - критерии внутри ДОУ оценки самооценки уровня развития 4-К компетенций педагога и оценка закономерного влияния на	Заведующий Заместитель заведующего по УВР Педагог-психолог, Ответственные за творческие группы Педагоги участники проекта

			<p>профессиональные компетенции,</p> <ul style="list-style-type: none"> - рекомендации для прохождения внутри ДОУ сертификации; - рекомендации по профессиональному развитию; - рекомендации по построению индивидуального образовательного маршрута профессионального развития педагога. - Создание Программы по теме инновационного проекта «Формирование Модели 4-К компетенций современного педагога» - работа «Ассоциацию педагогов «АРКопи» (ассоциация развивающих компетенции педагогов) 	
--	--	--	---	--

5. Средства контроля и обеспечения достоверности результатов.

Предмет мониторинга	Средства мониторинга (контроля)
Создан пакет нормативно-правовых документов федерального и регионального уровня по повышению профессиональных компетенций педагогов.	Анализ документов. Банк данных нормативно-правовых документов федерального и регионального уровней наполнен на 100%
Модель «Алгоритм формирования 4-К компетенций педагога».	<ul style="list-style-type: none"> - систематическое проведение интерактивных мероприятий, используя разнообразные формы, по теме инновационного проекта; - отчеты творческих групп на заседаниях круглого стола; - совместные мероприятия для всех участников образовательного процесса;

	Мониторинговые итоговые результаты, в том числе, результаты участия в олимпиадах, конкурсах, проектной, учебно-исследовательской деятельности.
Изучение мнения родителей о ходе реализации проекта. Изучение мнения педагогического сообщества (горнод. край) о ходе реализации проекта.	Взаимодействие на сайте образовательной организации. Анкетирование, опрос.
Интерес общественности и специальных партнеров к проекту.	Статистика с сайта. Мониторинг активности представителей общественности в организации поддержки по реализации проекта.
Квалификация педагогов в области современных педагогических технологий	Мониторинг активности педагогов в интернет пространстве, анализ используемых on-line ресурсов при реализации проекта.

6. Календарный план реализации инновационного проекта с указанием сроков реализации по этапам и перечню конечной продукции (результатов)

№	Задачи	Перечень планируемых мероприятий	Сроки проведения	Исполнитель	Ответственный
1	Определить степень сформированность 4 - К компетенций педагогов образовательного учреждения	Подготовка диагностического материала, диагностика.	сентябрь 2020 г.	Старший воспитатель Педагог-психолог Группа мониторинга	Заместитель завуча по УВР
		Мониторинг уровня квалификации педагогов и включение их в инновационную деятельность. Выявление уровня сформированности 4 - К компетенций педагогов (входной, рубежный, итоговый)	Плановое в течение реализации и инновационного проекта	Старший воспитатель Педагог-психолог Группа мониторинга	Заместитель завуча по УВР
		Создание индивидуальных маршрутов по результатам диагностического исследования	ноябрь 2020 г.	Старший воспитатель Педагог-психолог Группа мониторинга	Заместитель завуча по УВР

		Создание страницы на сайте учреждения страницы «Инновационная деятельность для образования реализации инновационного проекта;	сентябрь 2020 г.	Ответственный за работу сайта учреждения	Заместитель заведующего по УВР
2	Создать систему организационно-управленческого, научно-методического обеспечения деятельности учреждения по формированию 4-К компетенций педагогов.	Создание инновационного совета, - разработка плана работы инновационного совета, - распределение функционала административной команды по реализации инновационной деятельности;	сентябрь 2020 г.	Старший воспитатель Участники проекта	Заведующий Заместитель заведующего по УВР
		Создание управленческой модели по формированию 4 – К компетенций педагогов; Создание нормативно – правовой базы; Создание базы данных теоретических источников для сопровождения проекта;	сентябрь-декабрь 2020 г.	Старший воспитатель Рабочая группа	Заведующий Заместитель заведующего по УВР
3	Спроектировать и внедрить систему работы по формированию ключевых компетенций педагога ДОУ: критического мышления, креативности, коммуникации и кооперации	Создание в учреждении центра супервизии «Нивестон» с выходом в информационное педагогическое сообщество через форму обратной связи на сайте учреждения для сопровождения и поддержки педагогов города и края по теме проекта;	Планомерно в течении реализации и инновационного проекта	Педагог-психолог Старший воспитатель	Заместитель заведующего по УВР
		Организация сетевого взаимодействия образовательных учреждений края по апробации «Модели 4 – К компетенций»	Планомерно в течении реализации и инновационного проекта	Старший воспитатель Педагог-психолог Педагог-участники проекта	Заведующий Заместитель заведующего по УВР
		Создание комплекса методических материалов (кейс) и банка	Планомерно в течении	Заместитель заведующего по УВР	Заведующий

	электронных ресурсов «Идеи реализации модели 4 – К компетенций»	реализации и инновационного проекта	Инновационный совет Педагогически-участники проекта	
	Создание плана сетевого взаимодействия и сотрудничества	январь 2022 г.	Заместитель заведующего по УНР	Заведующий
	Создание сезонной школы педагогов «НВ – СПРО» (самореализация педагога в режиме образования)	С января 2021 Плановые в течение реализации и инновационного проекта	Заместитель заведующего по УНР Инновационный совет Педагогически-участники проекта	Заведующий
	Систематическая трансляция опыта по теме инновационного проекта (в печатных изданиях, конференциях, вебинарах, Интернет порталах)	Плановые в течение реализации и инновационного проекта	Педагогически-участники проекта	Заведующий Заместитель заведующего по УНР
	Создание Ассоциации «АРКО» (ассоциация развития компетентности педагогов).	Август 2021г. – июнь 2022г.	Педагогически-участники проекта	Заведующий Заместитель заведующего по УНР
	Научно-методическое мероприятия для всех участников образовательного процесса	Плановые в течение реализации и инновационного проекта	Педагогически-участники проекта	Заведующий Заместитель заведующего по УНР
	Мероприятия по обмену и распространению опыта в рамках инновационного проекта.	Август 2021 – декабрь 2022 г.	Педагогически-участники проекта	Заведующий Заместитель заведующего по УНР
	Взаимодействие с социальными партнерами по поддержке педагогов; Организация творческих отчетов, выставок, смотров для самореализации педагогов.	Плановые в течение реализации и инновационного проекта	Педагогически-участники проекта	Заведующий Заместитель заведующего по УНР

4	Разработать критерии оценки качества образовательной деятельности образовательного учреждения в рамках инновационного проекта	Совершенствовать систему контроля и мониторинга дошкольного образовательного учреждения в соответствии с темой инновационной деятельности.	Июнь - декабрь 2021 г.	Старший воспитатель Педагог-психолог Группа мониторинга	Заместитель заведующего по УВР
		Диагностической кейс «Инструменты оценки результатов: креативности, критического мышления, коммуникации и кооперации (4-К)»	Июнь - декабрь 2022 г.	Старший воспитатель Педагог-психолог Группа мониторинга	Заместитель заведующего по УВР
5	Обеспечить материально-техническую поддержку профессионального развития педагогов	Оснащение образовательным учреждением кабинета психологической риторики для успешного функционирования центра суперстипи «Нон стоп».	Сентябрь - декабрь 2020 г.	Администрация Педагог-психолог	Заведующий
		Расширить спектр платных образовательных услуг для обеспечения материально-технической поддержки реализации проекта: Кружок познавательно-речевой направленности «Лабиринты развивающей игры»	В течении реализации и инновационного проекта	Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель	Заведующий
		Система материального стимулирования участников инновационного процесса	Планомерно в течении реализации и инновационного проекта	Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель	Заведующий
		Приобретение дидактического материала, физкультурного оборудования для здоровьесберегающих мероприятий;	Планомерно в течении реализации и инновационного проекта	Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель Заместитель заведующего по АХР	Заведующий

7. Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме инновационного проекта.

1. Асаева И.Н. Современные подходы к развитию профессиональной компетентности воспитателя ДОУ в системе повышения квалификации / И.Н. Асаева // Образование и наука. Известия Уральского отделения РАН. 2012. - №5 (53).
2. Асаева И.Н. Развитие профессиональных компетенций воспитателей дошкольных учреждений разных видов / И.Н. Асаева // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2014. - №112
3. Байбанова Ф.А. Развитие профессиональной компетентности дошкольного педагога в условиях последиplomного образования: автореф. дис. канд. пед. наук / Ф.А. Байбанова; Северо-кавказский гос. технич. ун-т. – Ставрополь. - 2005.
4. Бондаревская Е.В. Парадигмальный подход к разработке содержания ключевых педагогических компетенций / Е.В. Бондаревская, С.В. Кульневич // Педагогика. 2014. - №10. С. 23-31.
5. Боброва Е.А. Инновационные формы взаимодействия участников образовательного процесса [Текст] / Е.А. Боброва // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания: сборник материалов XXVIII Молодежной международной научно-практической конференции / Под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск: Издательство ЦРНС. 2015.
6. Виноградова И.А. Коммуникативная компетентность в социализации личности // И.А. Виноградова. - Н. Новгород: Нижегород. гос. ун-т. им. Н.И. Лобачевского, 2012. - С. 7-8.
7. Зеер Э.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход : учеб. пособие / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Э.Э. Сыманюк. М., 2014. - 215 с.
8. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. 2013. - №5.
9. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов. М.: АПК и ПРО. 2013. - 101 с.
10. Ильин Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности. - СПб. : Питер, 2011. - 448 с.
11. Кузьмина, Н.В. Способности, одаренность, талант учителя / Н.В. Кузьмина. - Л., 1985. - 32 с.
12. Майер А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования / А.А.Майер // Основы педагогического менеджмента. - 2007. - №1. С. 95-96
13. Мясников В.А. Компетенции и педагогические измерения / В.А. Мясников, Н.Н. Найденова // Педагогическая диагностика. 2016. - № 9,

14. Нечаев Н.Н., Резницкая Г.И. Формирование коммуникативной компетенции как условие становления профессионального сознания специалиста // Вестник УРАО. 2012. №1, С. 3-21.
15. Профессиональный стандарт Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. №544н.
16. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Пер. с англ. - М., «Когито-Центр», 2012. - 396 с.
17. Торшина К. А. Современные исследования проблемы креативности в зарубежной психологии // Вопросы психологии. – 2008. - №4.
18. Туник Е.Е. Диагностика креативности. Тест Торренса. Методическое руководство. СПб.: Издатон, 2008.
19. Хуторской А.В. Ключевые компетенции. Технология конструирования / А.В. Хуторской // Народное образование. - 2003. №5- С. 24-33.
20. Эльконин Б.Д. Понятие компетентности с позиции развивающего обучения / Б.Д. Эльконин // Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию. Красноярск. - 2002.
21. Материалы Всероссийского семинара «Технология критического мышления в традиционном и дистанционном обучении» 09.12.2017 год. Ведущая: Жебровская Ольга Олеговна, доцент кафедры психологии и педагогики личностного и профессионального развития СПбГУ, к.п.н.

Источниками исследования являются:

- теории и концепции творчества в педагогической профессии (Д.Б. Богоявленская, Э. Боно, Дж. Гилфорд, К. Дункер, Н.С. Лейтис, П.Я. Пономарев, В.Г. Разумовский, Е.П. Торренс, П.К. Энгельмейер и др.);
- теории и концепции мышления человека в целом и творческого мышления в частности (Э. Боно, А.В. Брушлинский, М. Вертеймер, Л.С. Выготский, Дж. Гилфорд, В.Н. Дружинин, К. Дункер, О. Зелль, И. Я. Лернер, С. Медник, С.Д. Рубинштейн, Л. Секей, М.Н. Скаткин, Р. Стивенберг, К. Тейлор, Е. Торренс и др.);
- психологическая теория развития личности педагога (А.Я. Пономарев, А. Рашка, Дж. Рензулли,);

8. Проблемно-ориентированный анализ деятельности образовательной организации, на базе которой планируется открытие инновационной площадки

С целью совершенствования качества образовательной работы, распространения инновационного, передового, педагогического опыта, детский сад работал в режиме городской инновационной площадки по теме «Система контроля и мониторинга в управлении развитием дошкольного учреждения». По итогам работы по данной теме вышла книга «Система контроля и мониторинга в управлении развитием дошкольного учреждения». Далее, коллектив работал по теме «Практико-ориентированные проекты при формировании краеведческих знаний у детей дошкольного возраста».

Высокие достижения в образовательной и научно-методической деятельности неоднократно отмечены муниципальными, краевыми и федеральными наградами.

Детский сад является членом Ассоциации развития качества дошкольного образования «АРКАДО», участник Федерального проекта «Звезды дошкольного образования», присвоены две звезды качества.

Учреждение внесено в реестр «Ведущих образовательных учреждений», а руководитель в энциклопедию «Лучшие люди в образовании».

Образовательное учреждение является победителем краевого конкурса «Зеленый огонек» в номинации «Лучшая агитбригада» (2017 г.). Победитель краевого конкурса «Социальное партнерство – путь к гармоничным отношениям» в номинации «Лучший социальный партнер» (2016 г.). Победитель открытого публичного Всероссийского смотра-конкурса образовательных организаций (2018 г.).

Ежегодно с 2017 года опыт работы учреждения представлялся руководителем на международной конференции «Воспитание и обучение детей младшего возраста» в городе Москва.

В августе 2019 года дошкольному учреждению присвоен статус «Тьюторского центра Воскобовича», который даёт право обучать данной технологии педагогов не только нашего города, но и Ставропольского края.

Педагоги участвуют во Всероссийском конкурсе имени Л.В. Выготского при поддержке Университета детства, краевом конкурсе «Детский сад года - 2019» в номинации «Лучший профессионал образовательной организации». Одержали победу в мероприятии Всероссийское признание «Лучшие руководители РФ». Стали победителями регионального этапа всероссийского конкурса «Педагог-психолог России-2019» и уже в октябре представим наш край в городе Москва.

Высокие достижения свидетельствуют о том, что в образовательном учреждении работает коллектив, отличающийся стабильностью, качественным подбором кадров, представляет собой сочетание опытных педагогов, обладающих высоким профессиональным уровнем, и молодых педагогов, имеющих высокий педагогический потенциал.

Однако, заданный темп введения новаций в сфере образования, проводимые реформы, социально-экономические проблемы увеличивают сложность профессиональной деятельности педагога. Результаты контроля и мониторинга указывают, что формированию профессиональной компетентности препятствуют: неумение педагогов ориентироваться в потоках информации; принимать нестандартные решения и чувствовать себя уверенно в меняющихся обстоятельствах; низким навыком профессионального и личностного самоанализа, для управления эмоциями; слушать собеседника и доносить свою точку зрения; неумение определить общую цель со всеми участниками образовательного процесса и способы

ее достижения, распределять роли и оценивать результат. Как следствие, педагог испытывает кризис профессиональной компетентности.

Данные факты демонстрируют недостаточное владение базовыми компетентностями актуальными для современного педагога.

В данной ситуации новизну и особую значимость приобретает профессиональное развитие современного педагога способного изменяться, учиться и осваивать новые области применения своих умений и знаний, через формирование «Модели 4 - К компетенций» (критического мышления, креативности, коммуникации и кооперации), как ресурсов, помогающих справляться с профессиональными задачами.

Общее число педагогических работников – 28 человека, из них 3 человека административно-управленческий персонал (заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, старший воспитатель). Укомплектованность штатами составляет 100%: педагог-психолог, инструктор по физической культуре, два музыкальных руководителя, два учителя-логопеда, воспитатели – 19 человек. На данный период, 7% педагогов коллектива, работают в дошкольном образовательном учреждении более 30 лет; 32% – более 20 лет; 15 % - более 10 лет; 28% - в диапазоне от 5 до 10 лет. Есть и молодые члены коллектива – 18%, они работают в учреждении в диапазоне от 0 до 5-ти лет, 3 педагога находятся в декретном отпуске.

4 педагога имеют отраслевую награду Министерства просвещения Российской Федерации;

4 педагога – получили Грант главы города Ессентуки в номинации «Лучший педагог дошкольного образовательного учреждения»;

3 педагога – имеют Почетную грамоту Министерства образования Ставропольского края;

Детский сад имеет потенциал для решения проблемы по формированию профессиональной компетентности педагогов через инновационную деятельность по теме «Формирование 4-К компетенций современного педагога».

Стратегическое значение инновационного проекта заключается в том, что в нашем городе и крае система внешних связей образовательных учреждений будет возможна через «Ассоциацию педагогов «АРКОП» (ассоциация развивающих компетентности педагогов), базе учреждения, через открытие сезонной школы для педагогов «ИВ СПРО» (самореализация педагога в режиме образования), через создание в учреждении центра супериниции «Нон-стоп» с выходом в информационное педагогическое сообщество на сайте учреждения для сопровождения и поддержки педагогов города и края по теме проекта. Методические материалы выполняются комплексом «Идея реализации модели 4 – К компетенций».

9. Концепция развития образовательной организации с учетом роли инновационной деятельности в процессе ее развития

Поскольку педагог для ребенка – значимая фигура, на него ложится ответственность за качество взаимодействия с детьми. Следовательно, рядом с дошкольниками должны находиться высокопрофессиональные педагоги. В связи с этим возникла идея создания системы функционирования «4-К компетенций», обеспечивающей личностно - ориентированный подход в подготовке профессиональных кадров с целью выявления и развития способностей каждого педагога, формирования духовно богатой, творчески мыслящей личности, ориентированной на высокие нравственные ценности и стандарты образования.

С другой стороны, в современном мире только перемены являются чем-то постоянным, поэтому креативность в сочетании с критическим мышлением с опорой на коммуникабельность и кооперацию являются одним из важнейших ресурсов развития и обновления общества. Главная цель образования – развитие людей, способных создавать новое, не повторяя то, что сделали до них другие поколения, и готовых ориентироваться в стремительно изменяющихся условиях.

В настоящее время становится очевидным, что креативное мышление — это навык, который можно и нужно развивать современному педагогу. По словам Кена Робинсона «Креативность - не прихоть, и не роскошь, не абстракция, - это необходимость, продиктованная временем. На самом деле это фундаментальные навыки и компетенции. Чтобы быть креативным, необходимо что-то делать. Это процесс создания оригинальных идей, имеющих ценность». В результате креативного процесса появляется креативный продукт. Но он не возникает из ниоткуда. Как правило, креативные идеи возникают путем переосмысления, трансформации, соединения или совершенствования уже существующих идей. А это характеризует процесс критического мышления.

Связь креативности и критического мышления позволяют сформировать не только новый продукт или новые и оригинальные идеи, но и оценить полезность и актуальность этих идей и обеспечить обработку новой информации. Коммуникабельность с опорой на критическое мышление поможет услышать различные мнения, высказать свою точку зрения. Большинство действительно интересных задач таковы, что решить их в одиночку практически невозможно, слишком много информации, слишком быстро надо находить решения, поэтому важно развивать умение быть командным игроком, работать на общий результат, понимать свою роль и то, каков мой вклад в общее дело. Таким образом, мы пришли к связи и неотделимости каждого из 4-К компетенций и их важности в профессиональном развитии современного педагога.

К основным способам развития 4-К компетенций в рамках инновационной деятельности мы относим:

- формальное и неформальное (в рамках работы внутренней системы ДОУ) повышение квалификации;
- работа в предметных методических объединениях;

- самообразование;
- научно-исследовательская деятельность;
- различные формы педагогической и методической поддержки;
- активное участие в педагогических конкурсах профессионального мастерства;
- обобщение и диссеминация собственного педагогического опыта.

Таким образом, **первое концептуальное основание** нашего проекта мы можем определить следующим образом: 4-К компетентность педагога представляет собой совокупность ряда компетенций, которые формируются на основе имеющихся у педагога знаний в его практической деятельности, и всегда проявляется в органичном единстве с его ценностями. Степень сформированности компетенций может быть оценена посредством ряда эмпирических показателей.

Имеющийся у коллектива опыт инновационной деятельности доказал: внедрение любых нововведений, связанных с приобретением или изменением личного профессионального опыта педагога, не приемлет авторитаризма и требует перехода от административных (директивных) к гуманистическим (гуманитарным) методам управления.

Итогом данного процесса является преобразование внешних мотивов во внутренние, что выражается в адаптации новых технологий, методов, форм, приемов работы к собственной практике.

Задача административной команды создать условия для диссеминации накопленного опыта, выстроить взаимодействие с социальными партнерами.

Эффективность сложившейся стратегии управления мы будем оценивать посредством следующих показателей:

- профессиональный рост сотрудников, который эквивалентен качеству образовательных результатов дошкольников и качеству организации образовательной деятельности;
- открытость коллектива новшествам, которую мы рассматриваем как желание и способность обобщить и распространять приобретенный опыт в рамках системы повышения квалификации и за ее пределами и их активное освоение;
- сохранение молодых и вновь принятых специалистов в педагогическом коллективе.

Таким образом, **вторым концептуальным основанием** мы будем считать гуманистический характер управления процессом формирования профессиональных компетенций педагога, направленный на становление субъективной позиции педагогов.

Иными словами, организуя процесс управления, необходимо ответить на вопросы:

- какие задачи стоят перед коллективом в долгосрочном и среднесрочном периоде?
- кто будет отвечать за выполнение той или иной задачи?

- какие средства поддержки необходимы?
- как мотивировать людей (система стимулирования и вознаграждения)?
- какие люди потребуются (квалификация, знания, опыт, навыки)?

Это найдет свое отражение в структурных преобразованиях. Инновационная деятельность будет разделена на организационно-управленческую, научно-методическую и практическую по модулям.

Организационно-управленческий модуль объединит заместителя заведующего и заведующего ДОУ. Основной задачей на этом уровне будет являться стратегическое планирование, анализ изменений и создание необходимых условий.

Научно-методический модуль включает в себя деятельность педагогов, которые сосредоточат свою деятельность на выявлении и оформлении педагогического опыта, разработке системы сертификации, разработке пакета методического сопровождения проекта.

Деятельность практического модуля будет направлена на изменение образовательной практики учреждения в соответствии с новыми требованиями, фиксацию и анализ полученных результатов на уровне своего личного опыта. Данный модуль объединит всех педагогов ДОУ.

Следовательно, третьим концептуальным основанием проекта можно обозначить целенаправленное управление структурными изменениями в учреждении для реализации задач инновационной деятельности. Обозначенная стратегия повлияет на миссию образовательной организации, которая нами видится в обеспечении социального заказа государства и родителей на качественное и доступное образование посредством использования инновационного потенциала образовательного учреждения.

10. Прогноз возможных отрицательных последствий (рисков) реализации инновационного проекта и средства их компенсации

№	Наименование рисков	Описание рисков	Механизмы минимизации рисков
1	Некорректный диагностический инструментарий для измерения сформированности и национального самосознания дошкольников.	Недостовверные данные по качеству сформированности национального самосознания дошкольников.	Подбор соответствующего диагностического инструментария. Адаптировать диагностический инструментарий.
2	Проблема компетентности педагогического коллектива в отдельных вопросах проекта.	Психологическое неприятие Модели 4-К компетенций частью сотрудников, нежелание участвовать в инновационном процессе;	Определение системы мотивации и стимулирования в профессиональному развитию педагога, формирование готовности к внедрению модели 4-К компетенций;

3	Риски управленческой направленности;	Давление на педагогов со стороны административной команды для обеспечения продвижения профессионального стандарта;	Использование гуманистической стратегии управления, создание условий для внедрения индекса 4-5 компетенций;
4	Кадровые риски	Негативное реинтроевание отдельных педагогических работников на нововведениях;	Система семинаров-практикумов, психолого-педагогическое сопровождение эксперимента;
		Неэффективное использование отдельными педагогическими работниками нового содержания образования и современных образовательных технологий;	Повышение профессиональной компетентности через систему педагогических советов, семинары-практикумов, консультаций, обучающих курсов по духовно-нравственному воспитанию;

11. Состав участников инновационного проекта

№	Ф.И.О. участника инновационного проекта	Должность, категория, ученая степень, звание (если имеется)	Функциональные обязанности в ходе реализации инновационного проекта
1	Баранин Анна Владимировна	доцент кафедры педагогики, психологии Филофа СТПИ в городе Ессентуки, кандидат исторических наук, доцент кафедры отечественной и зарубежной истории,	Сопровождение и консультирование; оказывает содействие в создании научно-методической базы инновационной деятельности;
2	Волошенко Галина Владимировна	Заведующий МБДОУ детского сада № 10 «Взвешка», соответствующая занимаемой должности	Руководитель инновационного проекта; постоянно организует инновационную деятельность; контролирует и вносит коррективы в программу инновационной деятельности; оказывает содействие в создании научно-методической базы инновационной деятельности; руководитель экспертной группы.
3	Чавалди Ирина Николаевна	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, соответствующая занимаемой должности	Разработчик инновационного проекта; выступает с инициативой проведения инновационной

			<p>деятельности;</p> <p>определяет кадровый состав участников инновационной деятельности;</p> <p>распределяет между ними функциональные обязанности;</p> <p>обеспечивает условия для подготовки информационно-образовательных продуктов (учебно-методические пособия) – результатов инновационной деятельности;</p> <p>участник экспертной группы.</p>
4	Фрейлина Юлия Валентиновна	Старший воспитатель Высшая квалификационная категория	<p>Создание страницы на сайте учреждения страницы.</p> <p>Реализация инновационного проекта в работе с педагогами.</p>
5	Корцова Наталья Павловна	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	<p>Реализация инновационного проекта в работе с помощниками воспитателя; в обеспечении материально-технической базы;</p>
6	Петроченко Екатерина Владимировна	Педагог-психолог Первая квалификационная категория	<p>Сопровождение центра суверенитет.</p> <p>Реализация инновационного проекта в работе с педагогами.</p>
7	Михайлова Татьяна Ивановна	Инструктор по физической культуре Высшая квалификационная категория	Член инновационной группы.
8	Антонова Татьяна Ивановна	Воспитатель Высшая квалификационная категория	Член инновационной группы.
9	Помыганова Ирина Александровна	Воспитатель Высшая квалификационная категория	Член инновационной группы.
10	Сорокина Екатерина Сергеевна	Воспитатель Высшая квалификационная категория	Член инновационной группы.
11	Андреева Марианна Николаевна	Воспитатель Высшая квалификационная категория	Член инновационной группы.
12	Педагоги образовательного учреждения	Специалисты и воспитатели. Различный уровень квалификационной категории	Участники инновационного проекта

12. Предварительные расчеты по научно-педагогическому, учебно-методическому, организационному, правовому, кадровому, материально-техническому обеспечению инновационного проекта, источники финансирования

Организационно-управленческие ресурсы	Научный консультант, Инновационная группа, Рабочая группа, Заведующий образовательного учреждения, Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, Старший воспитатель,
Кадровые ресурсы	Педагогические работники образовательного учреждения
Информационные ресурсы	Сайт МБДОУ детского сада № 10 «Ивушка» Персональные сайты педагогов, СМИ, Интернет-ресурсы, Публикации
Материально-техническое обеспечение	Все имеющиеся материально-техническая база учреждения
Источники финансирования	Внебюджетные средства, средства муниципального и краевого бюджетов, спонсорская помощь

13. Обоснование возможности реализации инновационного проекта. В разделе приводится перечень нормативных правовых актов Российской Федерации и Ставропольского края в сфере образования, регламентирующих реализацию проекта, либо предложения по содержанию проектов нормативных правовых актов Ставропольского края, необходимых для реализации инновационного проекта МБДОУ.

- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» - 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ,

- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, Приказ Министерства образования и науки РФ № 1155 от 17.10.2013г.,

- Приказ министерства образования Ставропольского края от 27.12.2013 № 1374-пр «Об утверждении Порядка признания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных организаций, действующих в сфере образования на территории Ставропольского края, а также их объединений краевыми инновационными площадками и Ставропольском крае (в ред. приказов министерства образования края от 22.12.2014 № 1418-пр и 30.12.2015 N 1840-пр)»

- Профессиональный стандарт педагога (Приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г № 544 и).
- Квалификационные характеристики должностей работников в сфере образования (Приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.08.2010 г № 761-н).
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р г. Москва «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»
- Основная образовательная программа МБДОУ детского сада № 10 «Ивушка» приказ № 33 от 28.08.2019 г. (Принята педагогическим советом Протокол №1 от 28.08.2019 г.)
- Программа развития МБДОУ на период 2017 – 2020 г.
- Приоритетные национальные проекты по 12 основным направлениям в сфере образования. Указ президента РФ 07.05.2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»

14. Обоснование устойчивости результатов инновационного проекта. В разделе указываются механизмы внедрения полученных результатов в систему образования Ставропольского края после окончания реализации инновационного проекта, включая механизмы его ресурсного обеспечения.

На наш взгляд, результаты инновационного проекта имеют важное стратегическое значение для муниципальной и краевой системы образования, поскольку усилит инновационный потенциал образовательного учреждения как ресурса муниципальной и краевой образовательной системы.

Модель организационно-управленческого, научно-методического обеспечения деятельности учреждения по формированию 4-К компетенций педагогов создаст условия для образования творческой, свободной, социально и профессионально компетентной личности педагога, адаптивной и адекватной на индивидуальном, личном, профессиональном и социальном уровнях, способной жить в гармонии с собой и позитивно относиться к окружающему миру.

Будет сформирована среда, способствующая формированию и успешному использованию технологий, направленных на развитие критического мышления, профессиональной креативности, коммуникабельности и командности педагогов.

В результате оптимизируется система внешних связей образовательных учреждений, в том числе и путем использования возможностей созданных в учреждении:

- «Ассоциация педагогов «АРКоП» (ассоциация развивающих компетентности педагогов);
- сезонная школа для педагогов «ИВ СПРО» (самореализация педагога в режиме образования);

- центр супервизии «Нон-стоп» с выходом в информационное педагогическое сообщество на сайте учреждения для сопровождения и поддержки педагогов города и края по теме проекта;
- кейс методических материалов «Иден реализации модели 4 – К компетенций»;
- диагностический кейс «Инструменты оценки новых образовательных результатов: креативности, критического мышления, коммуникации и кооперации (4-К)».

Научный консультант

Барнаш А.В.

Руководитель
МБДОУ детского сада
№10 «Ивушка»

Волошенко Г.В.

Приложение:

1. Заявление на признание МБДОУ детского сада комбинированного вида №10 «Ивушка» краевой инновационной площадкой на 1 л. в 1 экз.;
2. Выписка из решения органа самоуправления (педагогического совета) МБДОУ детского сада комбинированного вида №10 «Ивушка» на участие в реализации инновационного проекта на 1 л. в 1 экз.
3. Согласно Управления образования администрации города Ессентуки с кратким обоснованием значимости инновационного проекта МБДОУ детского сада комбинированного вида №10 «Ивушка» на 2 л. в 1 экз.