Муниципальное образование
Приморско-Ахтарский район

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Детский сад №18 «Солнышко»

Представление инновационного проекта для участия в конкурсе «Инновационный поиск - 2021» по теме:

«Индивидуальная траектория развития эмоционального интеллекта педагога ДОУ в условиях наставничества»

в номинации «Современные модели тьюторского сопровождения субъектов образовательного процесса»

г.Приморско-Ахтарск
2021

Содержание

1. Тема инновационного проекта …….....……..3
2. Актуальность проекта для развития системы образования, соответствующие ведущим направлениям развития образования Краснодарского края……..……...3
3. Нормативно-правовое обеспечение инновационного проекта…….……6
4. Проблема инновационной деятельности. Степень теоретической и практической проработанности проблемы инновационного проекта…….……..8
5. Цель инновационного проекта……10
6. Задачи инновационного проекта……10
7. Обоснование идеи, приемы и механизмы ее реализации в рамках инновационного проекта…….....…10
8. Новизна инновационного проекта……...……13
9. Критерии и показатели (индикаторы) эффективности инновационного проекта……...……14
10. Диагностические методики и методы, позволяющие оценить эффективность проекта……14
11. Разработанные инновационные продукты……15
12. План реализации инновационного проекта на 2022– 2025 годы……16
13. План сетевого взаимодействия с образовательными организациями по теме инновационного проекта……19
14. Практическая значимость и перспективы развития инновационного проекта ……..20
15. Обоснование наличия необходимых ресурсов для выполнения задач инновационного проекта. Материально-техническая база……..21

1. Тема инновационного проекта «Индивидуальная траектория развития эмоционального интеллекта педагога дошкольного образования в условиях наставничества».

2. Актуальность проекта для развития системы образования, соответствующие ведущим направлениям развития образования Краснодарского края.

Проблема исследования эмоционально-волевой сферы педагога в контексте профессионально значимых качеств личности является одной из центральных как в отечественной, так и в зарубежной психологии и педагогике. Возрастание интереса, к вопросам, связанным с эмоциональной компетентностью педагога в связи с успешностью его деятельности обусловлено отечественными социальными тенденциями гуманизации образования. Эмоциональный интеллект как психологический феномен признается в обществе все большим количеством исследователей.

Почему сегодня сменились акценты с IQ (коэффициента интеллекта) на EQ (эмоциональный коэффициент)? Уже потому, что мы точно знаем: далеко не самые выдающиеся люди часто оказываются более успешными в работе или более счастливыми в личной жизни.

Высокий IQ недостаточен для того, чтобы быть счастливым и успешным во всех областях жизни – во всяком случае, в тех областях, которые для нас наиболее важны. IQ поможет поступить в университет, но уже не он, а именно EQ (эмоциональный коэффициент) свидетельствует о нашей способности справляться с нагрузками; IQ поможет пройти собеседование на работу, но такие вещи, как вхождение в коллектив и установление отношений, находятся в ведении EQ.

Люди с повышенным уровнем эмоционального интеллекта способны грамотно управлять своими эмоциями и чувствами. Они более гибки в общении, это помогает им легче добиваться поставленной цели путем взаимодействия с окружающими.

Согласно исследованиям учёных разных направлений как фундаментальной науки, так и прикладной области психологии, педагогики, менеджмента (Бар-Она, Д. Гоулмана, П. Саловея, Дж. Майера, Д. Карузо, И.С. Степанова, Д.В. Ненашева, М.А. Манойлова Е.А. Сергиенко, и других) в вопросах развития эмоционального интеллекта, он проявляется в трудовой деятельности через профессионально важные интегральные качества, включающие в себя знания, умения, навыки и установки. Анализ специфики развития эмоционального интеллекта в тот или иной возрастной период, проявления в профессиональной деятельности и влияния на успешность и развитие личности показал, что умение управлять своим эмоциональным состоянием и эмоциональным состоянием

других людей составляет 80% успеха в социальной и личной сферах жизни.

Люди с развитым эмоциональным интеллектом умеют договариваться с другими людьми, принимать решения и правильно реагировать на негативные ситуации. Согласно исследованию Д.Гоулмана, у людей с развитым эмоциональным интеллектом лучше психическое здоровье, эффективность работы и лидерские навыки. При этом 67% лидерских способностей приходятся на эмоциональный интеллект.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» четко прописывает ключевые моменты в деятельности педагогических работников: «Педагогические работники обязаны: осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;… применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы методы обучения и воспитания; систематически повышать свой профессиональный уровень» (статья 48 ФЗ «Об образовании в РФ»).

В Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования (п. 3.2.1.) сказано, что «для успешной реализации Программы должны быть обеспечены следующие психолого-педагогические условия:

1) уважение взрослых к человеческому достоинству детей, формирование и поддержка их положительной самооценки, уверенности в собственных возможностях и способностях;

2) использование в образовательной деятельности форм и методов работы с детьми, соответствующих их возрастным и индивидуальным особенностям (недопустимость как искусственного ускорения, так и искусственного замедления развития детей);

3) построение образовательной деятельности на основе взаимодействия взрослых с детьми, ориентированного на интересы и возможности каждого ребенка и учитывающего социальную ситуацию его развития;

4) поддержка взрослыми положительного, доброжелательного отношения детей друг к другу и взаимодействия детей друг с другом в разных видах деятельности;

5) поддержка инициативы и самостоятельности детей в специфических для них видах деятельности;

6) возможность выбора детьми материалов, видов активности, участников совместной деятельности и общения;

7) защита детей от всех форм физического и психического насилия;

8) поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную

деятельность.

В подпункте 3.2.5. ФГОС ДО обозначены условия, необходимые для создания социальной ситуации развития детей, соответствующей специфике дошкольного возраста, которые предполагают:

1) обеспечение эмоционального благополучия через:

- непосредственное общение с каждым ребенком;

- уважительное отношение к каждому ребенку, к его чувствам и потребностям;

2) поддержку индивидуальности и инициативы детей через:

- создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности;

- создание условий для принятия детьми решений, выражения своих чувств и мыслей;

- недирективную помощь детям, поддержку детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности (игровой, исследовательской, проектной, познавательной и т.д.);

3) установление правил взаимодействия в разных ситуациях:

- создание условий для позитивных, доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также имеющими различные (в том числе ограниченные) возможности здоровья;

- развитие коммуникативных способностей детей, позволяющих разрешать конфликтные ситуации со сверстниками;

- развитие умения детей работать в группе сверстников. Исходя из социальных ориентиров, изложенных в вышеперечисленных нормативных документах, можно сделать вывод о том, что они обусловливают необходимость и значимость профессионализма – не только как наличие у педагога комплекса профессиональных знаний умений навыков, но и наличие сформированных личностных и профессиональных качеств педагога, отражающих его эмоциональную сферу.

Актуальность проекта определена Государственной программой Краснодарского края «Развитие образования», которая предусматривает «Обеспечение системы образования Краснодарского края высококвалифицированными кадрами, создание механизмов мотивации педагогов к повышению качества работы и непрерывному профессиональному развитию» (Постановление главы администрации Краснодарского края (губернатора) от 05.10.2015г. № 939).

Программой развития МБДОУ №18 на 2021-2023 годы предусматривается

реализация проекта «Современный педагог», в котором также обозначены приоритеты деятельности учреждения по повышению уровня коммуникативных компетенций педагогических работников в условиях методического сопровождения и организации наставничества.

Потребность в расширении практик наставничества в образовании на протяжении последних лет обозначена на различных уровнях управления. Так, 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества. С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики. В 2018 году по результатам Всероссийского форума «Наставник», организованного Агентством стратегических инициатив, был сформирован перечень поручений Президента РФ. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

В период с 2019 по 2021гг. в учреждении значительно обновился педагогический коллектив. Одной из причин, осложняющий болезненный процесс адаптации молодых педагогов в работе с дошкольниками, стали трудности, связанные с взаимодействием и общением с детьми, педагогами и родителями. Неуверенность и неспособность вести диалог, отсутствие навыков общения снизил уровень мотивации молодых специалистов посвятить себя воспитанию и обучению детей. У некоторых появилось желание уйти из любимой профессии и заняться чем-то другим.

В связи с этим стало актуальным проведение с данной категорией педагогов мероприятий, направленных на выработку практических навыков общения и взаимодействия с детьми, педагогами и родителями.

Так родилась идея создания проекта по формированию и развитию эмоционального интеллекта у педагогов посредством использования системы наставничества.

3. Нормативно-правовое обеспечение инновационного проекта.

В подпункте 3.2.6. Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования говорится «В целях эффективной реализации Программы должны быть созданы условия для:

1) профессионального развития педагогических и руководящих работников, в том числе их дополнительного профессионального образования».

Подпункт 3.4.2. гласит «Педагогические работники, реализующие Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей, обозначенными в п. 3.2.5 настоящего Стандарта».

Также ФГОС ДО в своих требованиях к условиям реализации программ дошкольного образования подразумевает наличие педагогических работников с соответствующими квалификационными характеристиками, установленными в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённом приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638).

В подпункте 3.2.1 (трудовые функции) в разделе «Трудовые действия» обозначены такие трудовые действия как:

- развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития;

- организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов;

- организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей.

В разделе «Необходимые умения» воспитатель должен уметь:

- выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения.

В разделе «Необходимые знания» должен знать:

- основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и личностный; основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания.

В приложении к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н воспитатель (включая старшего) (раздел Должностные обязанности) «способствует развитию общения обучающихся, воспитанников. Помогает обучающемуся, воспитаннику решать проблемы, возникающие в общении с товарищами, учителями, родителями (лицами, их заменяющими)».

В разделе Должен знать:

- возрастную и социальную психологию; психологию отношений, индивидуальные

и возрастные особенности детей и подростков,

- установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения.

Реализация проекта осуществляется на основании следующих нормативно-правовых актов учреждения:

- Устав МБДОУ №18;

- Положение о наставничестве в МБДОУ №18;

- Приказы ДОУ, регламентирующие действия по подбору кадров и закреплению функций, формированию команды педагогов-наставников и т.д.

- Программа наставничества в МБДОУ №18.

4. Проблема инновационной деятельности. Степень теоретической и практической проработанности проблемы инновационного проекта.

В настоящее время в нашей стране существует множество, курсов повышения квалификации, тренингов, вебинаров, мастер-классов, направленных на формирование эмоционального интеллекта у педагогов ДОУ, а эффективной программы, нацеленной на повышение качества и эффективности образовательного процесса через индивидуализированное формирование коммуникативных компетенций, связанных с развитием эмоционального интеллекта и профессионального роста педагогических работников не существует.

Также существует психологическая проблема кадрового потенциала педагогов ДОУ, которая связана с традиционным подходом к профессии, с консервативным мышлением в силу возраста или профессионального выгорания, а так же отсутствия мотивационной составляющей.

Поэтому ключевую идею проекта составляет индивидуализация развития эмоционального интеллекта молодых и начинающих педагогических работников через использование системы наставничества.

Принципы и подходы к формированию содержания проекта

В основу проекта положены:

1. Содержание Федерального Государственного Образовательного Стандарта дошкольного образования.

2. Практические рекомендации по профессиональному развитию кадров Н. В. Немовой:

- Прежде чем приступить к освоению нового, потратить достаточно времени для того, чтобы все его участники понимали смысл вносимых изменений не на уровне отдельных действий, а на глубоком уровне ценностей и целей.
- Обучать необходимо тому, что необходимо в практике;
- Обучать через деятельность;
- Для того чтобы освоить содержание, необходимо соблюдение цикла: теоретическая подготовка – практика – самообразование – профессиональное общение.
- Использование активных форм обучения, для того, чтоб заинтересовать большинство педагогов на участие в методической работе.
- Принцип сетевого взаимодействия педагогов.

Одним из способов обеспечения таких принципов и подходов является поиск новых путей и форм повышения педагогической квалификации. При этом важно знать, что под повышением квалификации понимается не механизм закрепления профессиональных навыков и умений, а механизм развития профессиональной деятельности педагога, его педагогических компетентностей.

В зарубежной научной литературе существует множество моделей и концепций изучения эмоционального интеллекта, таких как:

1. Многофакторная модель интеллекта Джона Гилфорда и Э.Торндайка;
2. Модель Р.Бар-Она способностей эмоционального интеллекта;
3. Концепция эмоционального интеллекта П. Саловея и Дж. Майера;
4. Модель Дэниэла Гоулмана «Эмоциональный интеллект» и другие.

В публикациях последнего десятилетия результаты исследования эмоционального интеллекта представлены в работах В.В. Овсянниковой, Д.В. Ушакова, Е.А. Сергиенко, И.Н. Андреевой, О.А. Гулевич, О.В. Белоконь, С.П. Деревянко, Т.А, Сысоевой, М.А.Манойловой, А.Р. Комаровой и многих других.

В теоретико-методологические основы структуры и содержания данного проекта входит:

1. Модель Д.В. Люсина, которая обоснована двухкомпонентной структурой эмоционального интеллекта и разработкой психодиагностической методики оценки его уровня.

Д.В.Люсин определяет эмоциональный интеллект как не только как способность понимать и управлять своими и чужими эмоциями, но и интерес к внутреннему миру других людей, общая направленность личности на другого человека. И выделяет две

составляющие: внутри личностный компонент (способность понимать собственные эмоции, управлять ими, выражать эмоции в общении; осознавать взаимосвязь собственных эмоций с эмоциями других); межличностный компонент (способность понимать эмоции и состояния других людей, управлять ими).

5. Цель инновационного проекта.

Создание в образовательной организации творческой, развивающей среды, обеспечивающей индивидуальное развитие эмоционального интеллекта у педагогов ступени дошкольного образования, путем использования системы наставничества.

6. Задачи инновационного проекта.

1. Проанализировать разные подходы в научной литературе с целью выделения основных компонентов эмоционального интеллекта;

2. На основе выделенных компонентов эмоционального интеллекта подобрать методики для его формирования и развития;

3. Разработать и апробировать программу модульного обучения для профессионального развития педагогических работников в области эффективного формирования и диагностики эмоционального интеллекта;

4. Сформировать у участников способы и стратегии саморазвития эмоционального интеллекта при помощи создания индивидуальной траектории развития педагога в рамках реализации проекта;

5. Подобрать диагностический инструментарий для проведения диагностики развития эмоционального интеллекта у молодых и начинающих педагогов;

6. Разработать и внедрить в практику образовательного учреждения модель наставничества с молодыми специалистами с целью развития эмоционального интеллекта.

7. Обоснование идеи, приемы и механизмы ее реализации в рамках инновационного проекта.

Ключевая идея проекта лежит в формировании у молодых и начинающих педагогов ДОУ навыков эмоционального интеллекта как одной из важнейших составляющих успешной личности XXI века. Перед нами стоит нелегкая задача – помочь молодому специалисту приобрести такие качества, чтобы они соответствовали стратегии развития отечественного дошкольного образования, обеспечивая сохранение самоценности, неповторимости дошкольного периода детства.

Сопровождение молодого педагога мы начинаем с диагностики его потребностей в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения,

изучения уровня его методической, педагогической, профессиональной грамотности, его опасений и ожиданий.

Важная задача - выработать индивидуальную траекторию развития молодых и начинающих педагогов, учитывая их личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки. В каждом конкретном случае это некий общий алгоритм и вытекающий из него индивидуальный план сопровождения.

В рамках проекта будут разработаны и внедрены 4 модуля:

Первый модуль «Восприятие эмоций».

- способность к пониманию и идентификации собственных эмоциональных состояний и эмоций других людей в социальном взаимодействии;

- способность к способность распознавать эмоции других людей;

- способность точно выражать эмоции и эмоциональные потребности;

- способность находить различия между искренним и неискренним проявлением эмоции;

Второй модуль «Использование эмоций для улучшения мышления».

- способность включать эмоции при выполнении мыслительных операций;

- способность использовать эмоции для лучшего запоминания и принятия решений;

- способность использовать изменения настроения, чтобы оценивать различные точки зрения;

- способность применять эмоции в процессе создания чего – либо нового.

Третий модуль «Понимание эмоций».

- способность понимать, как одна эмоция может быть связана с другой;

- способность осознавать, что вызвало данные эмоции и что может за этим последовать;

- способность понимать, как одна эмоция может повлиять на другую.

Четвертый модуль «Управление эмоциями».

- способность быть открытым, эмоциональным проявлениям как положительным, так и отрицательным;

- способность исследовать причины проявления определенных эмоций;

- способность вызывать определенные эмоциональные состояния, продлевать их и выходить из них;

- способность управлять своими эмоциями;

- способность помогать другим справляться с их эмоциями.

Для реализации программы планируются следующие методы обучения и педагогические технологии: проблемные лекции; методы активного обучения – элементы

тренинга, функциональные и ролевые игры, решение кейсов, групповые дискуссии, вебинары, семинары; дистанционные формы обучения; самостоятельная работа педагогов по содержанию модулей, заполнение дневников самонаблюдений с последующим их обсуждением в ходе практических и развивающих занятий.

Реализация данного проекта предусматривает использование системы наставничества, которая предусматривает различные модели наставничества:

Модель наставничества	**Определение**	**Преимущества**
Традиционное наставничество (One-on-One Mentoring - «один на один»)	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	В центре внимания – профессиональное развитие подопечного Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции
Групповое наставничество (Group Mentoring)	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей
Флэш-наставничество (Flash Mentoring)	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику Flash-наставники обычно

		предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов
Виртуальное наставничество (Virtual Mentoring)	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей Виртуальное наставничество обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний

К каждому молодому специалисту прикрепляется педагог-наставник из числа опытных педагогов ДОУ (традиционное наставничество «один на один»), разрабатываются и реализуются мероприятия группового, виртуального и флэш-наставничества в рамках индивидуальной траектории развития каждого молодого и начинающего педагога.

8. Новизна инновационного проекта.

Новизна проекта состоит в разработке и реализации системы адресной методической поддержки педагогов; дифференцированном подходе к развитию профессионального потенциала педагогов по степени готовности к профессиональному и личностному совершенствованию; индивидуальном и модульном подходах к обучению педагогов в условиях системы наставничества.

9. Критерии и показатели (индикаторы) эффективности инновационного проекта.

Результативность и эффективность реализации проекта можно определить следующими основными критериями:

1. Повысится мотивация развивать личностные и коммуникативные компетенции;
2. Сформируется готовность к личностно-развивающему взаимодействию со всеми субъектами воспитательно-образовательного процесса с позиции сотрудничества;
3. В значительной степени повысится уровень толерантности – терпимости, что проявляется в умении принимать другого человека безоценочно, таким, какой он есть, принимать и ценить разнообразие человеческих характеров и индивидуальностей;
4. У педагогов возрастет уверенность в себе, способность к ассертивному поведению – умению отстаивать свои взгляды, позиции, добиваться собственных целей, не унижая себя и не проявляя авторитарность;
5. Развивающие занятия в рамках модульного обучения положительно повлияют на формирование умений понимать и эмоционально чувствовать внутренний мир другого человека, способность развивать эмпатию, на оценку эмпатических способностей своих коллег;
6. Появится высокий уровень удовлетворенности педагогов обучением, готовность к продолжению работы по проекту;
7. Значительно повысится статус педагога в глазах воспитанников и родителей – равноправных участников образовательного процесса.

10. Диагностические методики и методы, позволяющие оценить эффективность проекта.

Для выявления индивидуального уровня выраженности эмоционального интеллекта, а также степени развития его составляющих, необходимо проведение входящей диагностики участников проекта, а также текущей и выходной диагностики, проводимой с целью отслеживания динамики изменений.

Основные методики изучения эмоционального интеллекта:

Название методики, авторы	Измеряемые характеристики
Модификация методики	Диагностика самооценки и уровня притязаний

Дембо-Рубинштейна	
Тест Бойко В.В.	Коммуникативная толерантность
Опросник А. Меграбиан, К. Эпгитейна. Абрамовой Г.С.	Опросник общих эмпатийных тенденций
Опросник Р. Кеттелла	Факторный личностный опросник
Методика MEIS, Дж.Майер, П.Саловей, Д.Карузо	Способность понимать эмоции, использовать эмоции в процессе мышления, воспринимать эмоции, управлять эмо-циями
Методика Н Холла для определения уровня развития эмоционального интеллекта	Эмоциональная осведомленность, управление своими эмоциями, самомотивация, эмпатия, распознавание эмоций других людей
Опросник эмоционального интеллекта ЭмИн, Д.В.Люсина	Понимание и управление своими эмоциями, понимание и управление чужими эмоциями, контроль экспрессии

Оценка эффективности реализации образовательных модулей может осуществляться с помощью авторских анкет, опросников, тестов, листов индивидуальных самонаблюдений, разработка которых планируется в области индивидуальной траектории развития и психолого-педагогического сопровождения педагогических работников при формировании у них эмоционального интеллекта.

11. Разработанные инновационные продукты.

Планируется создание следующих инновационных продуктов:

1. Программа модульного обучения педагогов ДОУ по формированию эмоционального интеллекта;
2. Журнал диагностических методик определения уровня сформированности эмоционального интеллекта молодых и начинающих педагогов ДОУ;
3. Индивидуальные карты развития педагогов;
4. Дневник самонаблюдения;
5. Модель наставничества МБДОУ №18.

12. План реализации инновационного проекта на 2022– 2025 годы

№ п/п	Задача	Наименование мероприятия	Срок реализации	Полученный (ожидаемый) результат
Этап 1. Подготовительный этап (2022-2023 учебный год)				
1.	Постановка цели и задач проекта; Планирование результатов и прогнозирование возможных эффектов и рисков; Поиск партнёров и составление плана сетевого взаимодействия	Создание нормативно-правовой базы реализации проекта	Сентябрь 2022 года	Приказ «Об организации работы МБДОУ по реализации инновационного проекта», План реализации инновационного проекта, Дорожная карта, План сетевого взаимодействия
2.	Сбор и анализ существующих дидактических, методических и диагностических материалов по теме проекта. Организация теоретических и практико-ориентированных мероприятий для педагогов-наставников	Изучение теоретических и практических основ реализации проекта	В течение 2022-2023 учебного года	Заседания рабочей группы, самостоятельное изучение материалов по теме проекта Организация методических мероприятий для группы наставников: семинаров, мастер-классов, круглых столов, педагогических советов.
3.	Анализ диагностических материалов по теме проекта, Отбор и апробация необходимых	Входная диагностика затруднений и уровня профессиональных	Октябрь 2022 года	Журнал диагностических методик определения уровня сформированности

	диагностических методик; Проведение диагностики затруднений и уровня профессиональных коммуникативных компетенций молодых и начинающих педагогов ДОУ	коммуникативных компетенций педагогов ДОУ		эмоционального интеллекта педагогов ДОУ. Листы профессиональных компетенций педагогов в области эмоционального интеллекта.
4.	Разработка программы модульного обучения педагогов ДОУ по формированию эмоционального интеллекта. Создание макета индивидуальной карты развития педагога и Дневник самонаблюдения.	Проектирование и создание программно-методического обеспечения реализации проекта	В течение 2022-2023 учебного года	Программа модульного обучения педагогов ДОУ по формированию эмоционального интеллекта. Дневник самонаблюдения; Оформление макета Индивидуальных карт развития педагогов.
Этап 2. Организационный этап (2023-2024 учебный год)				
5.	Освоение молодыми и начинающими педагогами теоретических основ и практических навыков по формированию и развитию эмоционального интеллекта	Реализация комплекса теоретических и практико-ориентированных мероприятий для молодых и начинающих педагогов	В течение 2023-2024 учебного года	Апробация программы модульного обучения по формированию эмоционального интеллекта педагогов ДОУ. Проведение методических мероприятий для молодых педагогов: семинаров, мастер-классов, круглых столов, педагогических советов.

6.	Оформление индивидуальной траектории развития эмоционального интеллекта для каждого молодого и начинающего педагога	Индивидуальная траектория развития эмоционального интеллекта педагогов	Декабрь 2023 года	Заполнение Индивидуальных карт развития педагогов;
7.	Проведение диагностики затруднений и уровня профессиональных коммуникативных компетенций молодых и начинающих педагогов ДОУ	Промежуточная диагностика затруднений и уровня профессиональных коммуникативных компетенций педагогов ДОУ	Январь 2024 года, Май 2024 года	Листы профессиональных компетенций в области эмоционального интеллекта и затруднений.
Этап 3. Заключительный этап (2024-2025 учебный год)				
8.	Проведение итоговой диагностики уровня профессиональных коммуникативных компетенций	Мониторинг профессионального роста педагогов за три года	Апрель 2025 года	Анализ результатов работы по проекту. Лист профессиональных компетенций педагогов в области эмоционального интеллекта.
9.	Подготовка материалов по результатам реализации проекта к публикации в сборниках и распространению на методических мероприятиях для педагогов района	Транслирование опыта	Апрель 2025 года	Методические мероприятия для педагогов района, публикации, статьи.
10.	Подведение итогов работы по	Подведение итогов деятельности по	Май 2025 года	Отчет о деятельности МБДОУ №18 по

	эффективности реализации проекта: -анализ результатов деятельности, оформление результатов работы в виде отчёта по реализации проекта.	реализации инновационного проекта.		реализации инновационного проекта.

13. План сетевого взаимодействия с образовательными организациями по теме инновационного проекта.

№ п.п.	Форма сетевого взаимодействия	Тема мероприятия	Наименование организации	Муниципалитет
1.	Очные и дистанционные формы обмена опытом (вебинар)	«Тьюторское сопровождение молодых педагогов ДОУ»	МБУ «Центр развития образования»	МО Тимашевской район
2.	Очные и дистанционные формы обмена опытом (дистанционный мастер-класс)	«Профилактика эмоционального выгорания педагога ДОУ»	МБДОУ детский сад компенсирующего вида №34 ст.Ленинградской	МО Ленинградский район
3.	Психологический тренинг	«Мой эмоциональный интеллект»	ГКУ СО КК «Приморско-Ахтарский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»	МО Приморско-Ахтарский район
4.	Круглый стол	«Создание эффективного взаимодействия между детским садом и семьей»	МБДОУ №2	МО Приморско-Ахтарский район

5.	Семинар	Методы и технологии формирования эмоционального интеллекта у педагога ДОУ	МБДОУ №12	МО Приморско-Ахтарский район
6.	Семинар	«Как прокачать свой эмоциональный интеллект?»	МБОУ СОШ №3	МО Приморско-Ахтарский район
7.	Тренинг для педагогов	«Тренинг развития эмоциональной гибкости педагога»	МБОУ СОШ №13	МО Приморско-Ахтарский район

14. Практическая значимость и перспективы развития инновационного проекта.

Практическая значимость развития инновационного проекта определяется тем, что разработанные инновационные продукты могут быть реализованы на практике и стать основой для организации методической работы, а также совершенствования системы наставничества и самообразования педагогов в ДОУ.

Практическая значимость инновационного проекта заключается в создании эффективной модульной программы формирования и развития эмоционального интеллекта у педагогов ДОУ, возможности ее применения в семинарах и тренингах для повышения продуктивности деятельности и профилактики эмоционального выгорания педагогов.

15. Обоснование наличия необходимых ресурсов для выполнения задач инновационного проекта. Материально-техническая база.

В учреждении трудится 34 педагога. 8 человек имеют высшую квалификационную категорию, 4 человека – первую. 3 человека награждены нагрудным знаком «Почетный работник общего образования», 4 человека – Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, 3 человека – Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

В роли наставников выступают только высококвалифицированные специалисты, имеющие опыт педагогической работы и готовые передать свой опыт новым сотрудникам. В группу педагогов-наставников, участвующих в реализации данного проекта входит 10 педагогических работников:

- заместитель заведующего по УВР;
- старший воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре;
- 2 педагога-психолога;
- социальный педагог;
- 3 воспитателя.

Все педагоги имеют опыт работы в рамках деятельности муниципальных и краевой инновационной площадок.

Индивидуальное сопровождение планируется организовать для молодых и начинающих педагогов, имеющих небольшой стаж работы в дошкольной образовательной организации. Их в настоящее время в учреждении насчитывается 6 человек (4 молодых педагога, 2 начинающих, т.е. имеющих педагогическое образование, но никогда ранее не работающих в детском саду).

Материально-техническое обеспечение:

- наличие методического кабинета;
- наличие компьютерной техники в кабинете;
- наличие мультимедийного оборудования;
- наличие множительной и копировальной техники;
- наличие кабинета педагога-психолога (2);
- наличие кабинета психологической разгрузки;
- наличие библиотеки;
- наличие музыкального и физкультурного зала.

Информационно-коммуникативные средства:

- видео, печатные материалы;
- электронные учебные издания;
- предметы реальной действительности и их иллюстративные изображения;
- электронные мультимедийные материалы (ЭСО, презентации, электронные варианты текстов).

Возможные риски инновационного проекта

- потеря кадрового потенциала ДОУ;
- невыполнение сроков реализации проекта;
- поглощение текущей работой.

Образовательное учреждение подключено к сети Интернет, имеет электронную почту maraninai@mail.ru, официальный сайт в сети Интернет http://mbdou18.pr-edu.ru , официальные сообщества в социальных сетях «Одноклассники» - https://ok.ru/group/62111564824802 , «ВКонтакте» - https://vk.com/public203445864 , «Инстаграм» - https://www.instagram.com/mbdol18solnishko/ .

Обобщение и распространение опыта по реализации проекта в дальнейшем будет способствовать расширению сетевого взаимодействия и повышению качества организации методической работы в ДОУ.