



Профессиональный навигатор:

экосистема непрерывного развития педагогических и управленческих кадров через наставничество, проектную деятельность и цифровые инструменты



Актуальность и проблема



Управленческие кадры:

Потребность в подготовке кадрового резерва.

Сложность принятия решений в условиях неопределённости.

Дефицит рефлексивных и проектных.

Педагогические кадры:

Разрыв между требованиями стандартов и реальным уровнем компетенций.

Высокая нагрузка и дефицит времени.
Текучесть кадров.

Неравномерная вовлечённость в инновации.

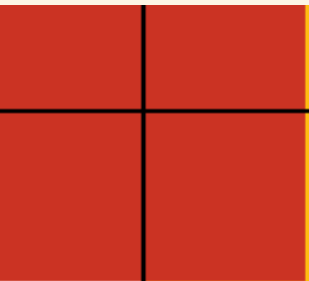
Отсутствие персонализированных траекторий развития.

От требований к реальным компетенциям



Проект адресован управленческим
кадрам образовательных учреждений
(руководители, заместители, кадровый
резерв) и педагогическим кадрам
(воспитатели, специалисты, педагоги
дополнительного образования)

Охватывает стратегическое
управление, организационную
децентрализацию, методическую
поддержку и практическую
деятельность в повседневной работе
образовательного учреждения



100%

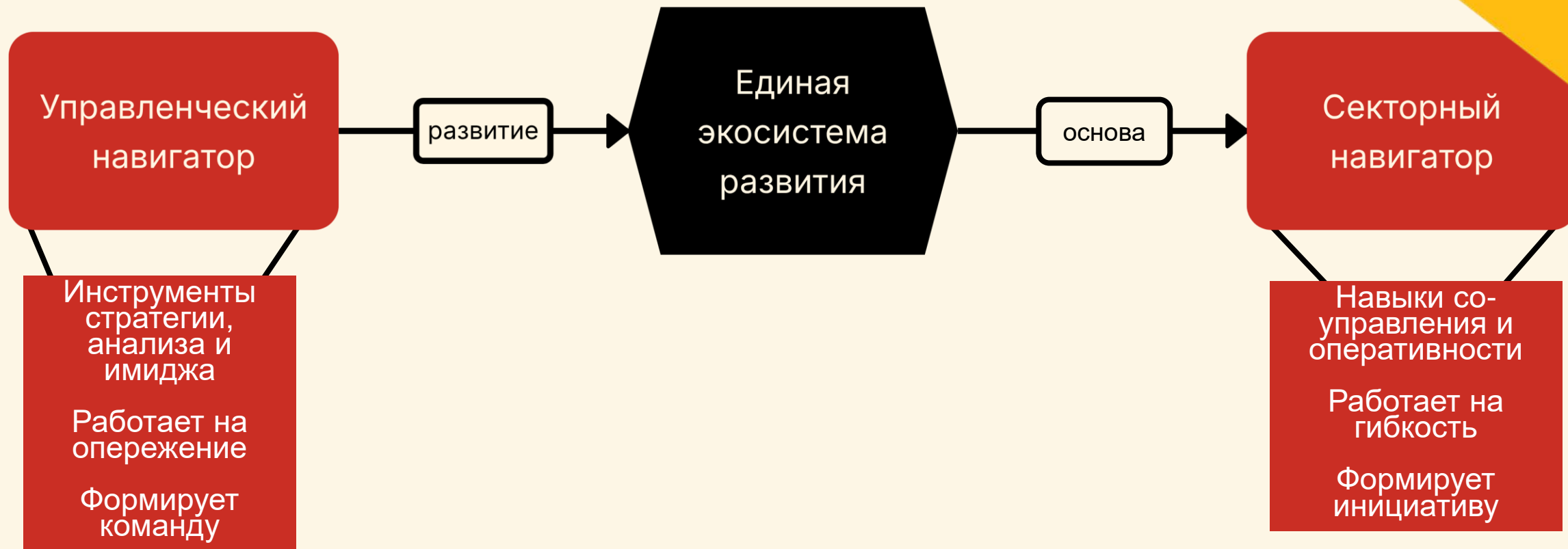
**охват участников активными
формами обучения заложен
как обязательный результат проекта.**



Проект «Профессиональный
навигатор», 2024–2026



Архитектура проекта



Два взаимодополняющих трека работают как единая система развития и командообразования.

Управленческий трек: авторский блокнот

«Управленческий навигатор: пути, решения, смыслы»

Практический инструмент

Блокнот 2025/2026 года создан командой ДОУ как практический инструмент для руководителей и кадрового резерва. Он объединяет диагностику, анализ, проектирование и рефлекссию в одном рабочем формате.

Диагностика качества

Раздел самообследования помогает оценить соответствие стандартам, выявить зоны риска и точки роста, а затем зафиксировать управленческие решения в понятном пошаговом виде.

Имидж и рефлексия

«Кодекс Вкуса» на 9 месяцев и «белые страницы» формируют имидж, публичные компетенции и пространство для новых идей, сохраняя управленческую гибкость.

Командная работа

«Адская башня» и стратегии поведения в конфликте усиливают командообразование, развивают коммуникацию и помогают переводить напряжённые ситуации в конструктивные управленческие практики.

Инструменты анализа

SWOT, «Чаша Тени» и «Матрица качества» по 8 направлениям дают руководителю структурную картину состояния учреждения и поддерживают обоснованное принятие решений без потери контекста.



Цель трека – обеспечить руководителей эффективным практическим инструментом для системного управления, позволяющим комплексно оценивать качество образования, развивать управленческие компетенции, формировать сплочённую команду и выстраивать позитивный имидж учреждения.

Педагогический трек: модель организационной децентрализации «Секторный навигатор»

Модель представляет собой систему постоянно действующих секторов по различным направлениям, куда педагоги могут включаться исходя из своих интересов и способностей. Каждый сектор возглавляет ответственный, избираемый из числа участников, через которого делегируются и решаются организационные вопросы. Управленческая команда видит лишь конечный продукт, что позволяет педагогам проявлять автономию и творчество.

«Экология» – организация экологических акций, озеленение территории, ведение экологического календаря, участие в природоохранных проектах.

«Патриотическое направление» – подготовка и проведение мероприятий, посвящённых памятным датам, взаимодействие с волонтерами, реализация патриотических проектов.

«Творчество» – оформление музыкального зала и групповых пространств к праздникам, создание костюмов, атрибутов, декораций, разработка сценариев и художественное сопровождение событий.

«Продвинутые пользователи ПК» – техническая поддержка педагогов, помощь в создании цифровых материалов, освоение новых программ и сервисов, сопровождение сайта и соцсетей.

«Спорт и здоровье» – организация физкультурных досугов, спортивных праздников, дней здоровья, пропаганда ЗОЖ среди детей и родителей.

Цель трека – создать гибкую систему распределения организационных задач среди педагогов, позволяющую оперативно и качественно решать вопросы, выходящие за рамки образовательной деятельности, развивая инициативность, ответственность и командное взаимодействие



Механика реализации и цифровая поддержка

Диагностика

Диагностика профессиональных дефицитов и стартовая оценка компетенций задают адресную траекторию развития.

Инструменты

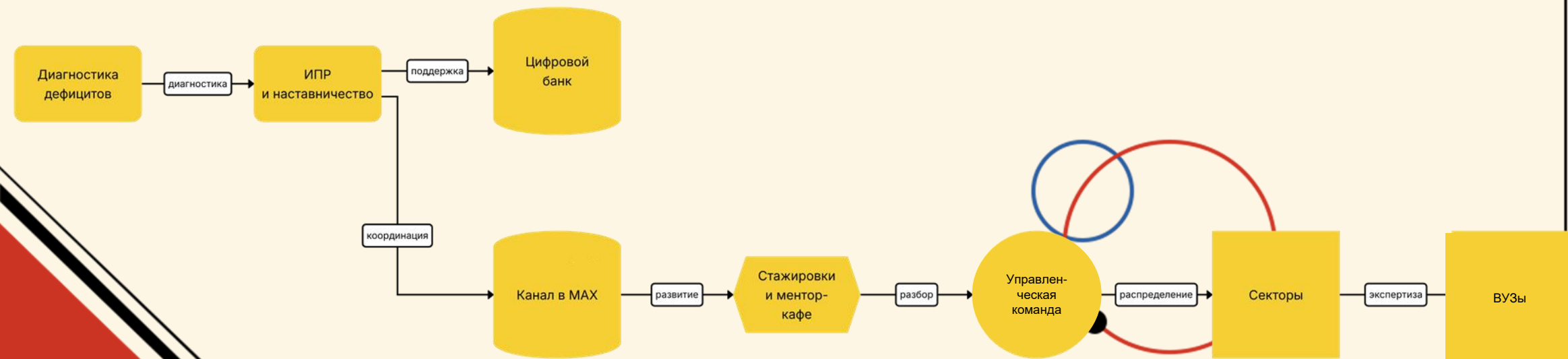
Активные формы обучения, цифровая платформа МАХ, электронное портфолио в облаке и банк методических материалов.

Распространение

Сетевое взаимодействие и тиражирование практик закрепляют результат: лучшие материалы, кейсы и решения становятся основой для конкурсов, публикаций и последующего масштабирования.

Партнёрство

Внешние экспертные сессии с ВУЗами, а также партнёрство с информационно методическим центром, школами, детскими садами и библиотеками расширяют профессиональное поле.

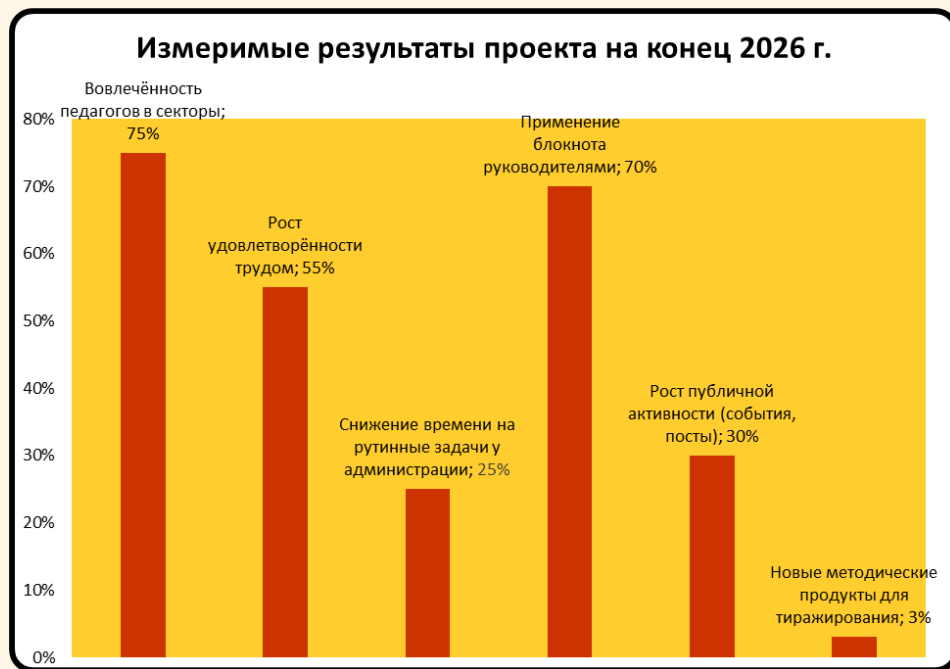


Какие риски нужно удержать

Риски проекта связаны не с содержанием, а с организацией участия. Поэтому в механике сразу заложены ограничения нагрузки, регламент контроля и нематериальная мотивация.

Риск	Вероятность	Способ снижения
Дисбаланс нагрузки – добровольное участие приводит к перегрузке активных педагогов и пассивности остальных, а также к нехватке кадров в малопопулярных секторах.	Высокая	Ввести лимит на количество секторов для одного педагога (не более 2); предусмотреть ротацию ответственных каждое полугодие; стимулировать участие через систему нематериального поощрения (благодарности, портфолио, публичное признание).
Потеря управленческого контроля – руководители видят только конечный продукт, что может привести к срыву сроков или снижению качества.	Средняя	Установить обязательные «контрольные точки» (краткий отчёт раз в месяц по фиксированной форме); ввести институт кураторов из числа администрации для каждого сектора с правом оперативной корректировки.
Формальное отношение – участники отбывают активность без реальной вовлечённости, превращая секторы в бюрократическую повинность.	Средняя	Сделать акцент на публичной презентации результатов (выставки, события, посты в соцсетях); привязать участие к годовому рейтингу педагогов; проводить рефлексивные сессии по итогам квартала.
Нехватка времени – педагоги перегружены основной образовательной деятельностью, на секторы не остаётся ресурса.	Высокая	Закрепить в годовом плане работы ДОО регулярные «секторные часы» (например, один час в неделю в рабочее время); исключить дублирование с другими мероприятиями; делегировать часть административных задач (подготовка отчётов) координаторам секторов.

Измеримые результаты проекта



Плановые значения к 2027 году показывают, что проект нацелен не только на обучение, но и на удержание кадров, выпуск методических продуктов и рост профессиональной активности.

Профессиональный навигатор: модель, готовая к масштабированию



Проект объединяет диагностику, наставничество,
цифровую поддержку и децентрализацию
управления.

Это укрепляет качество дошкольного
образования, снижает кадровые риски и задаёт
масштабируемую модель для образовательных
учреждений Санкт-Петербурга и регионов.