

Современные технологии и формы организации методического сопровождения инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении



10.11.2025 г.

Н.Ю. Щигарцова, методист,
магистр управления персоналом,
аспирант ИРПО ТГПУ

МЕТОДИСТ, СПЕЦИАЛИСТ ПО УМР ТЕХНОПАРКА УНИВЕРСАЛЬНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ТГПУ ИМЕНИ Г.А. ПСАХЬЕ

Педагогическое кредо: «Жить, любить, учиться и оставить после себя след» (Стивен Кови)



НАТАЛЬЯ ЮРЬЕВНА
ЩИГАРЦОВА



ОБРАЗОВАНИЕ

- ФГБОУ ВО «Томский государственный педагогический университет», 2007 г., специальность по диплому «Русский язык и литература», квалификация по диплому «Учитель русского языка и литературы»;
- Национальный исследовательский Томский государственный университет, 2016 г., специальность по диплому: 38.04.03 «Управление персоналом», квалификация по диплому «Магистр»;
- ФГБОУ ВО «Томский государственный педагогический университет», Институт развития педагогического образования, аспирант

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА

- Центр образовательных услуг «Невский альянс», 2017 г., специальность по диплому «Дошкольное образование», квалификация по диплому «Воспитатель»

КУРСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

- «Прикладной статистический анализ в педагогических исследованиях», 2023 г.
- «Применение образовательных технологий в наставничестве», удостоверение о повышении квалификации № 703101113813 рег. № 164-нс, ОГБУДПО «Региональный центр развития профессиональных компетенций», 2020 г.
- Международные образовательные стажировки в Италии, Финляндии, Эстонии, Литве, Латвии

ДОСТИЖЕНИЯ

- Благодарность проректора по научной работе ТГПУ Полевой Е.А. за работу и выступление в качестве модератора практической части научно-методологического семинара «Влияние междисциплинарного подхода на качество педагогических исследований», приуроченного к празднованию Дня российской науки, 2023 г.;
- Почетная грамота Администрации города Томск, департамента образования за добросовестный труд, профессиональное мастерство и в связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников, 2020 г.
- Диплом победителя за I место в I региональном конкурсе «Лучший наставник – 2020» в номинации «Лучший наставник на предприятии по модели «Наставник – молодой специалист», 2020 г.

ПУБЛИКАЦИИ

- [ЩИГАРЦОВА НАТАЛЬЯ ЮРЬЕВНА - СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ](#)

Наша программа

- **Интерактив** «Скоростной нетворкинг»
- **Практикум** по диагностике готовности команды к инновациям
- **Живая дискуссия** — разберемся, где развитие, а где просто отчетность
- **Рефлексия** — закрепим инсайты и наметим шаги

Наши правила

1. **Правило «Здесь и сейчас»**
2. **Правило «Поднятой руки»**
3. **Право на собственное мнение**
4. **Правило «Одного микрофона»**



Роль методиста?

- Вызов №1: ФГОС ДО, ФОП ДО
- Вызов №2: Профстандарт педагога
- Вызов №3: Цифровизация
- Вызов №4: Индивидуализация



Инновация: мода или необходимость?

Инновация – целенаправленное изменение, вносящее в образовательную среду новые, стабильные элементы (содержание, методы, формы, технологии), в результате которого происходит развитие и повышение эффективности системы

Ключевые критерии: новизна, системность, эффективность, тиражируемость



Классификация ИПП (палитра возможностей)

- **Цифровые практики:** использование ИИ, VR-лабораторий, интерактивные доска и песочница, умные игрушки
- **Смешанное обучение:** сочетание очного и онлайн-взаимодействия (перевернутый класс=перевернутая сказка, утренний круг онлайн).
- **Геймификация:** внедрение игровых механик (очки, бейджи, дерево достижений, рейтинги) для повышения мотивации.
- **Проектное и проблемное обучение:** переход от «изучения темы» к «решению реальной проблемы».
- **Практики развивающего оценивания:** «светофор», «лестница успеха», выставки (использование рубрик), самооценка и взаимооценка.
- **Новые форматы занятий:** квест, проект, образовательное путешествие.



**Ключевая проблема – разрыв между
«желанием внедрять» и «реальными результатами»!**

Методист? Коуч? Контролер? Адвокат инноваций?

Навигатор? Энерджайзер?!



Диагностика готовности: зачем?

Мотивация: «Зачем ему это?» (Видит ли выгоду или только нагрузку?)

Компетенции: «Сможет ли он?» (Хватает ли знаний, навыков?)

Психологическая готовность: «Готов ли к трудностям?» (Отношение к риску, неудачам)

Результат диагностики – не ярлык, а карта для индивидуального маршрута!



Жизненный цикл инновации и роль методиста

Этап 1: Зарождение идеи.

Что происходит: появляется проблема и рождается идея-решение.

Роль методиста: быть **катализатором**. Создавать среду для генерации идей (педсоветы, мозговые штурмы). Помогать формулировать проблему и искать решения.

Этап 2: Экспериментирование.

Что происходит: педагог-энтузиаст начинает пробовать новшество в своей группе.

Роль методиста: выступить **адвокатом и ресурсной поддержкой**. Обеспечить методическими материалами, психологической поддержкой, «прикрыть тылы» от возможной критики. Провести входную диагностику.

Этап 3: Апробация и внедрение.

Что происходит: практика отрабатывается, выявляются трудности, вносятся коррективы. К процессу подключаются другие педагоги.

Роль методиста: стать **коучем и супервизором**. Организовать рабочие группы, семинары по обмену опытом, помочь анализировать первые результаты, скорректировать курс.

Этап 4: Институционализация (рутинизация).

Что происходит: инновация становится нормой, частью повседневной практики. Прописывается в образовательных программах, локальных актах.

Роль методиста: выступить **систематизатором и «законодателем»**. Помочь оформить опыт в виде методических рекомендаций, внести изменения в документацию, организовать обучение для всех педагогов.



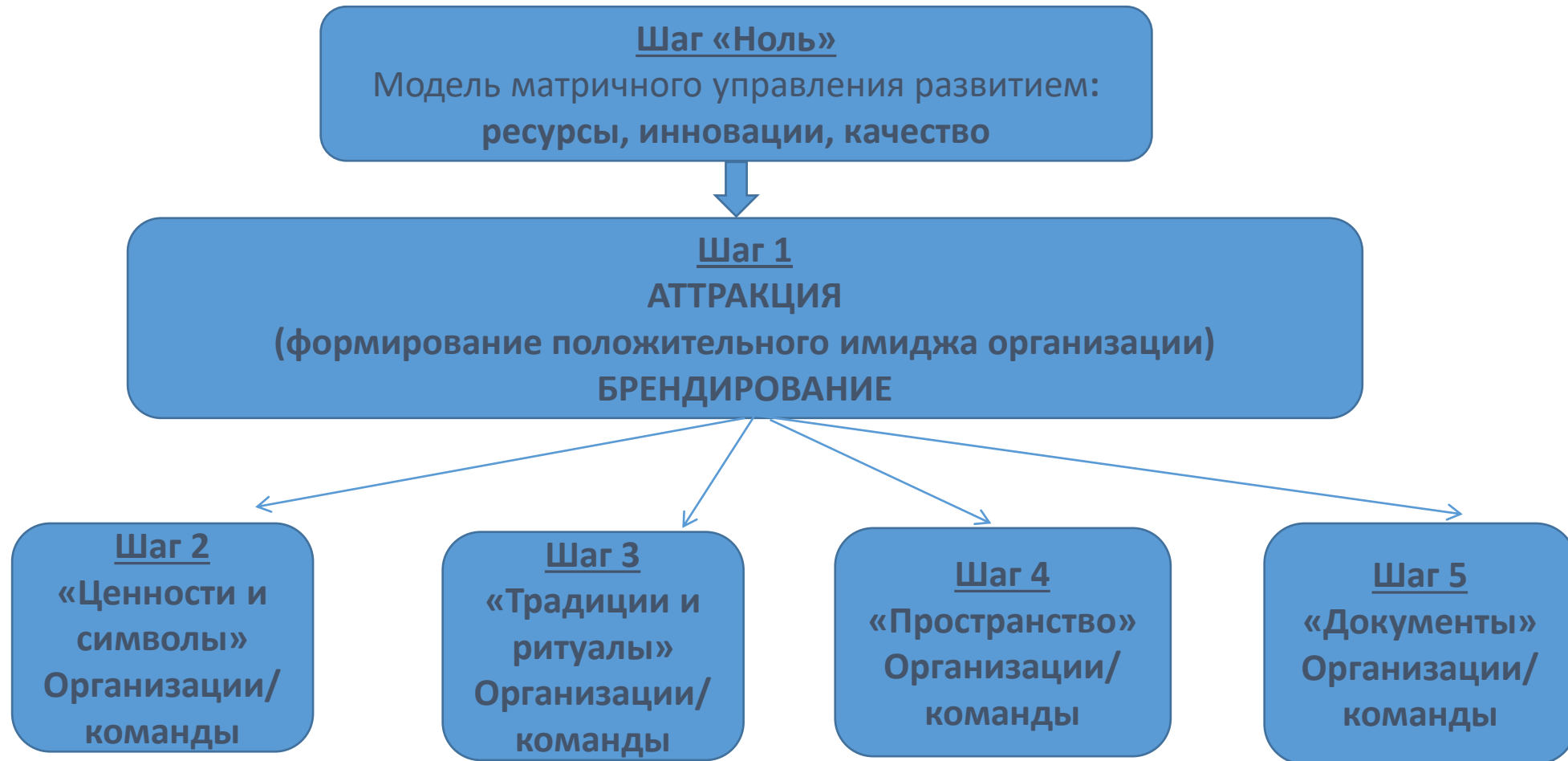
Актуальность и обоснованность

Современная образовательная организация – это конкурентоспособное учреждение с высоким стратегическим потенциалом, способное быстро приспосабливаться к изменениям социокультурной ситуации, деятельность которого эффективна по критериям:

- **доступность;**
- **качество;**
- **социальная востребованность;**
- **воспитание молодого гражданина Российской Федерации;**
- **распространение здорового образа жизни;**
- **экономическая эффективность;**
- **инновационность;**
- **информационная открытость;**
- **государственно-общественное управление**



5 шагов эффективного управления развитием



«Риторика аттракции: как говорить с педагогами на языке развития»

Шаг 1

- **Аттракция** (от франц. *attraction* — притяжение и лат. *attacho* — притягиваю к себе) — 1. стремление к объекту, действию или к человеку в силу их привлекательности; 2. характеристика объекта, вызывающего реакцию приближения
- **Брендинг** — это непрерывный процесс развития бренда в соответствии с ценностями группы: создание положительного имиджа, традиций, ритуалов, особой коммуникации и пр.
- **Брендирование** — это разработка идентификационной системы бренда: логотип, атрибут, цвета, шрифты, иллюстрации, графические элементы и др., а также размещение элементов бренда в приёмной и группе



Шаг 2 «Ценности и символы»



Традиционные духовно-нравственные и социокультурные ценности русского народа: гражданственность, высокие нравственные идеалы, труд, гуманизм, взаимопомощь, взаимоуважение

Символы: логотип, атрибут, цвета, шрифты, гимн, флаг, форма для выпускников

Корпоративная культура



Шаг 3 «Традиции и ритуалы»



Конкурс «Поющая семья»



Интеллект-шоу «Академия Крохи»



Экскурсии выходного дня



Экскурсии в СОШ «Интеграция»



Летний лагерь «Академики»



Экскурсии выходного дня



Командообразование

- **Деловые игры, мастер-классы, тренинги, направленные на сплочение коллектива, осуществление эффективной коммуникации, управления, по овладению искусством презентации и эффективного представления любой информации;**
- **Наставничество и система внутреннего роста сотрудников;**
- **Создание творческих коллективов и проектных команд, через которые происходит вовлечение сотрудников в мероприятия (спортивные, досуговые, конкурсы профессионального мастерства, соревнования, коллективные досуги)**



Шаг 4 «Пространство»

Методический кабинет



Навигация



Буккроссинг



Живой уголок



Фотозоны



Говорящие стены и пол



Мотивационные цитаты



Шаг 5 «Документы»

- **Программа развития образовательной организации:** образ будущего, миссия, корпоративная культура, ценности, традиции, направления развития;
- **Образовательная программа:** программа воспитания, общности, документы детской группы, отчёт о прогрессе ребёнка, дневник наблюдения



Сотрудничество по следующим направлениям:

- проведение исследований, анализ закономерностей в области математического и естественнонаучного развития и обучения детей дошкольного возраста;
- изучение проблем математического и естественнонаучного образования дошкольников, создание математической и естественнонаучной образовательной среды в МАДОУ «ЦРР – Академия Крохи»;
- научное консультирование, в том числе с участием Анны Геннадьевны Подстригич, кандидата педагогических наук, доцента, Нели Вениаминовны Фетисовой, кандидата педагогических наук, доцента и Андроновой Александры Станиславовны, студента ФДиНО ТГПУ, педагога дополнительного образования;
- повышение уровня профессиональных компетенций педагогического состава;
- разработка и популяризация эффективных методик обучения и развития;
- реализация [«Концепции развития математического образования в Российской Федерации»](#) (Распоряжение Правительства РФ от 23.12.2013 года № 2506-р с изменениями на 8 октября 2020 года).

Реализация программ, проектов, мероприятий:

- математической и естественнонаучной направленности для детей дошкольного возраста (викторины, игры, квесты и пр.);
- по обмену опытом в форме двусторонних стажировок, выездных и стационарных семинаров, мастер-классов, круглых столов, практикумов, выставок, вебинаров и консультаций для педагогов и родителей;
- по совместному созданию и апробации методических пособий;
- по совместному участию в научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, грантах.



С 28 августа по 1 октября 2025 года в Томской области проходил отбор лучших практико-ориентированных материалов для формирования федерального банка данных. На конкурс было представлено 59 авторских разработок из 17 муниципалитетов и образовательных учреждений области. Экспертная комиссия оценивала материалы по строгим критериям.

На основании Распоряжения Департамента образования Томской области от 30.09.2025 № 1502 методическая разработка «Интеллект-шоу «Академия Крохи» признана одним из победителей регионального отбора.



Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «ЦРР – Академия Крохи» Томского района

Методическая разработка «Интеллект-шоу «Академия Крохи» для детей подготовительной группы»



18.09.2025 г.

Авторы:

С.И. Мейран, заведующий,
магистр «Управление
в сфере образования»

Н.Ю. Щигарцова, методист,
магистр управления персоналом,
аспирант ИРПО ТГПУ



Формы организации сопровождения

Педагогическая гостиная с элементами воркшопа:

- **Суть:** «От теории к практике». Сочетание неформального обсуждения с обязательной практической частью.
- **Плюсы:** Снимает барьер «лекции», создает атмосферу сотрудничества, сразу дает готовый инструмент или идею для применения.
- **Минусы:** Может остаться на поверхностном уровне, если тема не погружена глубоко.

Творческие группы:

- **Суть:** «Создаем продукт вместе». Коллективная проектная деятельность педагогов, направленная на решение конкретной задачи (например, разработка программы, дидактического материала).
- **Плюсы:** Высокая практическая ориентация, синергия командной работы, конкретный измеримый результат.
- **Минусы:** Требуется четкого планирования и координации, процесс может быть длительным.



Формы организации сопровождения

Открытое занятие (классика):

- **Суть:** Пассивный показ. Педагог-зритель.
- **Плюсы:** Можно увидеть практику вживую.
- **Минусы:** Нет погружения в методологию, часто создается «эффект шоу», высокий стресс для проводящего.

Воркшоп (мастерская):

- **Суть:** «Делай как я». Активное действие по образцу.
- **Плюсы:** Участники сами пробуют инструмент под руководством эксперта.
- **Минусы:** Ограниченность одним, уже готовым, решением.

Стажировочная площадка (погружение):

- **Суть:** «Погрузись в систему». Комплексный показ опыта учреждения.
- **Плюсы:** Позволяет увидеть не только урок, но и методику, среду, нормативную базу.
- **Минусы:** Требует серьезной подготовки от всей команды.



Формы организации сопровождения

Peer-to-Peer обучение (обучение равных):

- **Суть:** «Коллега – коллеге». Неформальный обмен опытом между педагогами.
- **Плюсы:** Низкий порог входа, высокая доверительность, актуальные и прикладные темы.
- **Минусы:** Может быть несистемным.

Педагогический ринг (диалог):

- **Суть:** «В споре рождается истина». Это не спор ради спора, а **структурированная дискуссия, где сталкиваются разные методические подходы к решению одной педагогической проблемы.**
- **Цель:** Не доказать свою правоту, а расширить палитру профессиональных возможностей для всех участников.
- **Плюсы:** Высокая вовлеченность, рождается много идей, развивается критическое мышление, безопасная среда для обсуждения «острых» тем.
- **Минусы:** Требуется сильного модератора.



Оценка эффективности сопровождения

Методы:

- Анкетирование педагогов (удовлетворенность, уровень комфорта).
- «Листы профессиональных затруднений» (до и после).
- Анализ продуктов деятельности (видео занятий, проектов детей).
- Мониторинг динамики развития детей.
- Портфолио педагога.



Дискуссия

«Инновации в ДОУ: реальное развитие детей или «красивая» отчетность?»

Тезисы для размышления:

- *Реальное развитие*: фокус на ребенке, рост мотивации, новые результаты, профессиональный рост.
- *«Красивая» отчетность*: давление контроля, «инновации ради инноваций», бумажная работа.



Практикум «Карта инновационного проекта»

Инструкция:

- **Шаг 1:** Определите проблему/инновационную идею (например, «Низкий интерес детей к»).
- **Шаг 2:** Сформулируйте цель и KPI (ключевые показатели эффективности).
- **Шаг 3:** Наметьте план действий (Что? Кто? Когда?).
- **Шаг 4:** Продумайте, какие формы методической поддержки вы будете использовать для команды.

Работа в малых группах (5-7 минут)



Модель GROW

- **G (Цель):** «Какую цель в рамках этой ситуации ты бы хотел достичь?», «Как ты поймешь, что задача решена?», «Что будет тогда по-другому?»
- **R (Реальность):** «Что происходит сейчас?», «Что ты уже пробовал делать?», «Кто еще вовлечен?», «Что мешает?»
- **O (Возможности):** «Что еще ты мог бы сделать?», «Представь, что ограничений нет – что бы ты сделал?», «Какие есть ресурсы?», «Кто мог бы помочь?»
- **W (Воля):** «Итак, что из этого ты выберешь для первого шага?», «Что именно ты сделаешь?», «**Когда именно ты это сделаешь?**», «С какой вероятностью от 1 до 10 ты это сделаешь? Что нужно, чтобы вероятность стала 10/10?»

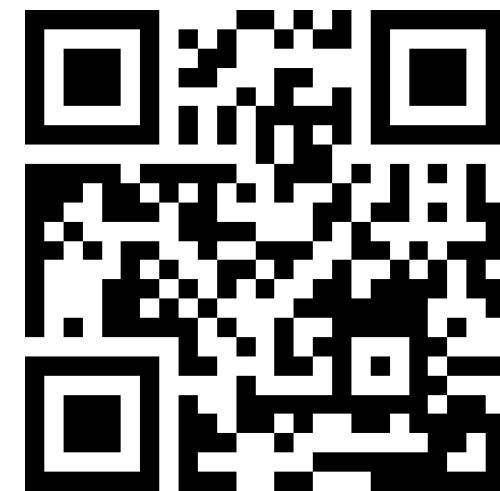


Ключевые тезисы

- Методист сегодня – лидер влияния и фасилитатор
- Основа работы – проектность, субъектность, рефлексивность
Ваш главный ресурс – ваша команда и ваш собственный осознанный выбор
- Инновация начинается не с приказа, а с диалога



Современные технологии и формы организации методического сопровождения инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении



Контакты:

- Электронная почта: tatatereshkova@mail.ru
- Сот.: 8-953-925-98-17
- Сайт: [МАДОУ «ЦРР – Академия Крохи» Томского района \(academiakrohi.ru\)](http://academiakrohi.ru)

