



Общая информация

Образовательная организация	МБОУ лицей №1 г. Комсомольска-на-Амуре Лучшие школы Хабаровского края. Конкурентоспособность выпускников. 2024 год (raex-rr.com) Базовые школы РАН (new.ras.ru)
Статус в инновационной инфраструктуре	Краевая инновационная площадка
Тематика инновационной деятельности	«Корпоративный Университет (КУ)»: модель корпоративного обучения как средства повышения эффективности функционирования педагогических команд в инновационном режиме»
Ф.И.О. (полностью) руководителя площадки	Соколова Вера Юрьевна – директор МБОУ лицея №1
Ф.И.О. научного руководителя	Махова Ирина Юрьевна, к. п.н., доцент, заместитель директора по НМР
Куратор от ХК ИРО	Кацуба Марина Леонидовна
Количество участников инновационной работы	12



Актуальность инновационной деятельности



- Изменение условий аттестации педагогов (бессрочный характер)
- Формальный принцип повышения квалификации (удостоверение как цель, а не коррекция профдефицитов)
- Проблема достижения качества образования в условиях дефицита кадров
- Проблема сохранения высокого статуса ОО (лица №1), являющегося стажировочной площадкой реализации условия «Учитель. Школьная команда» проекта ШМПР

Корпоративное обучение

- Не исключает и не подменяет традиционную модель ПК и ПП
- Интегрирование цели развития организации и целей-ценностей-мотивов сотрудников
- Нет диплома, но есть реальный образовательный эффект



«Корпоративный Университет (КУ)»: модель корпоративного обучения как средства повышения эффективности функционирования педагогических команд в инновационном режиме»





Проблема, на решение которой направлена идея проекта:

отсутствие механизма трансформации рабочей группы (созвездие педагогов) в команду лидеров со стратегическим мышлением, релевантным целям ОО – опорной школы РАН.

Инновационная идея:

системообразующий фактор корпоративного обучения – компетентностные переживания (компетентность как потребность и мотив) учителей, релевантные целям ОО. Пространственно-средовой подход как опосредованное управление.

- **Компетентность** – переживание своего соответствия требованиям профессиональной ситуации
Компоненты компетентности:
- **Ориентировочный** (индивидуальная система ценностных ориентиров: что важно? – чем удовлетворен? - Каковы последствия некомпетентности ?)
- **Мотивационный** (внешняя мотивация - внутренняя мотивация)
- **Диагностический** (степень аутентичности, уровень профессионального выгорания, уровень удовлетворенности профессией)



Рефлексивный механизм компетентности как переживания субъектом своего соответствия требованиям профессиональной ситуации





Российская Академия Наук

Компетентность – психическое мотивационное состояние переживания субъектом своего соответствия требованиям учебно-профессиональной и профессиональной ситуации

Функциональные признаки компетентности

Субъективно (внутренне) ориентированные

Ориентировочные

- Субъективная ценностная определенность ситуации в целом и ее внутренних и внешних компонентов
- Удовлетворенность внутренними и внешними компонентами ситуации
- Предвидение последствий и предугадательный прогноз в ситуации

Регулятивные

- Характеристика мотивационного состояния:
функциональное или экспрессивное (метамотивационное), телическое или парателическое

Диагностические

- Характеристики личностной идентичности

Внешнедиагностируемые признаки

- Инициативность
- Ответственность
- Самостоятельность
- Содержание и качество прогнозов

Рис. 2.4.2.6. Функциональный статус компетентности как субъектно-(внутренне) ориентированного концепта

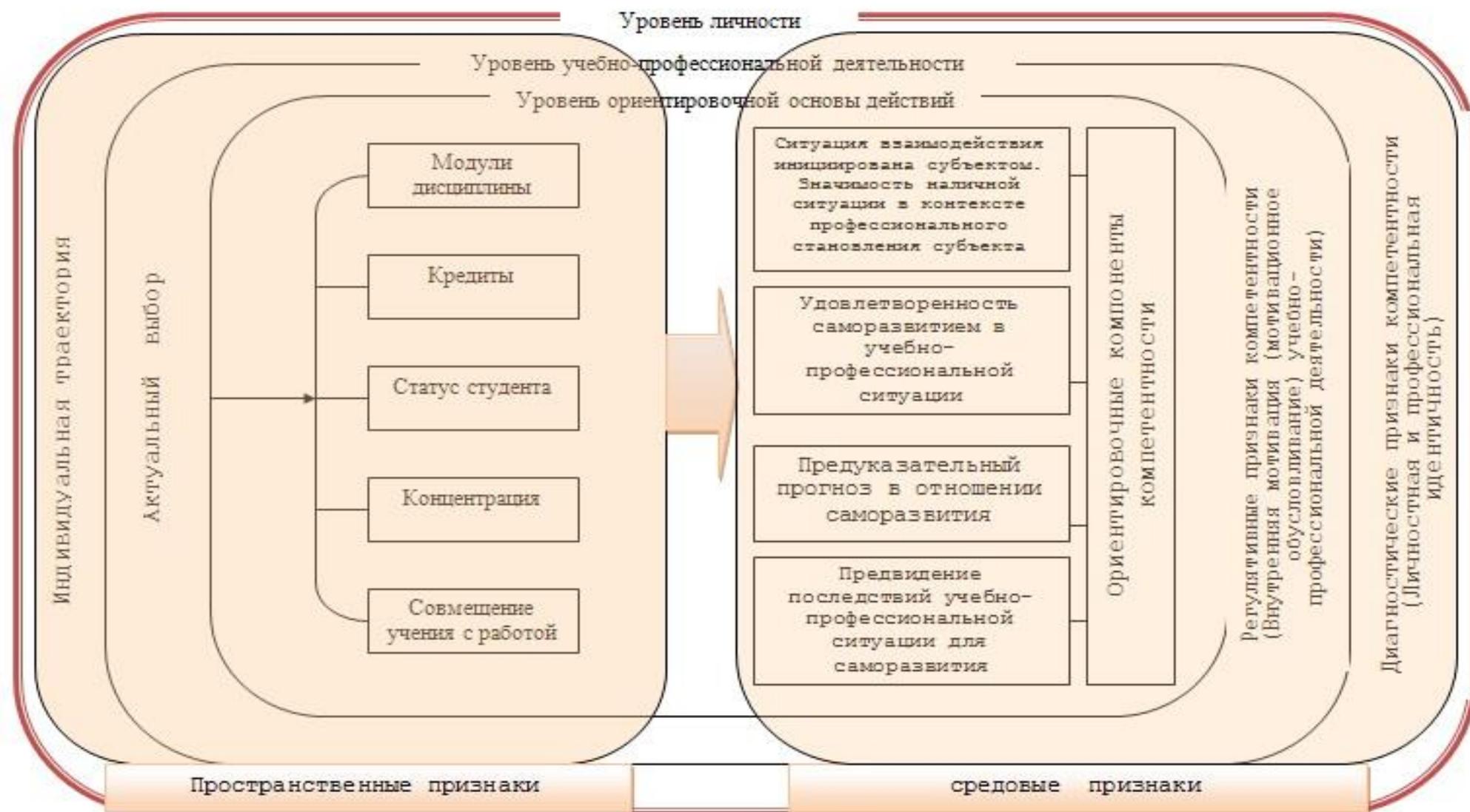


Рис. 2 Пространственно-средовая модель компетентности в условиях личностно-ориентированной системы высшего образования

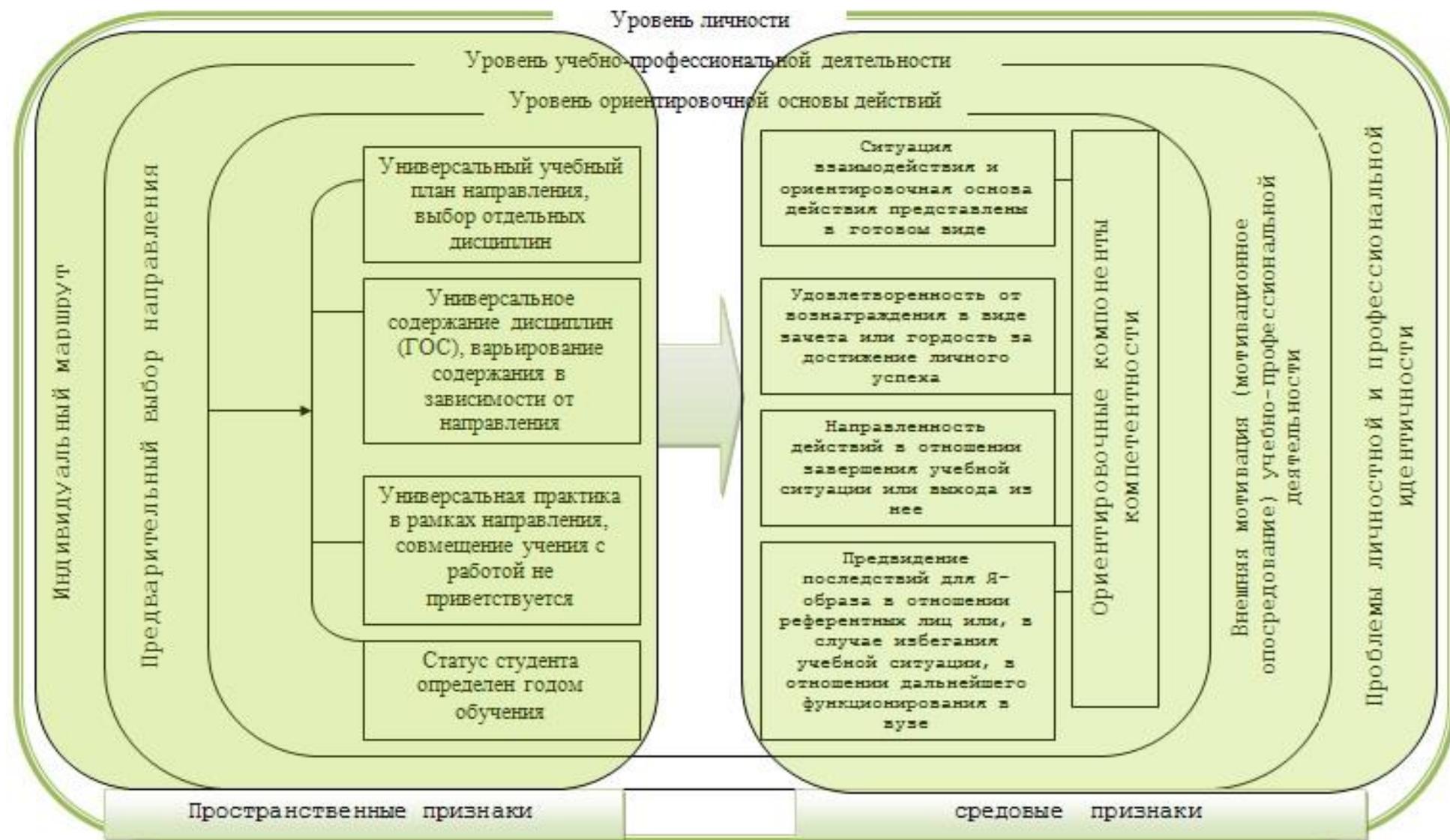


Рис.3 Пространственно-средовая модель компетентности в условиях отечественной системы высшего образования



Цель КИП:

- разработка модели корпоративного обучения, включающей механизм трансформации рабочей группы (созвездие педагогов) в группу лидеров со стратегическим мышлением «Корпоративный университет»: *развитие новых флагманских компетенций педагогов, создание и укрепление ОО как известного бренда, ориентация школьников на наукоемкие профессии, улучшение отношений «педагог-ученик-партнер», вовлеченность родителей в управление ОО в качестве партнеров.*

ЗАДАЧИ КИП

- Сформулировать основные принципы и определить технологические компоненты корпоративного обучения, обеспечивающего преобразование рабочей группы (созвездие педагогов) в группу лидеров со стратегическим мышлением;
- апробировать и внедрить технологию корпоративного обучения, системообразующим фактором которой выступают компетентностные переживания (потребности в компетентности) учителей, релевантные целям ОО;
- разработать систему диагностики и преобразования компетентностных переживаний педагогов в цели профессионального самосовершенствования, релевантные миссии и целям ОО;
- определить систему условий (формы, методы, технологические приемы) для повышения профессиональной компетентности педагогов, релевантной целям лица
- осуществить диссеминацию технологии корпоративного обучения, ориентированного на повышение конкурентоспособности ОО в образовательном пространстве города и края;



Российская Академия Образования



Апробационная модель корпоративного обучения («КУ»)

Корпоративное обучение

- Непрерывная функциональная система обучения и развития сотрудников и организации в новых аттестационных условиях
- Объединение единой концепцией и методологией
- Интегрирование цели развития организации и целей-ценностей-мотивов сотрудников

Реализация миссии
ОО в текущих
условиях

Мотивы, цели-
ценности педагогов

Механизм трансформации

диагностика

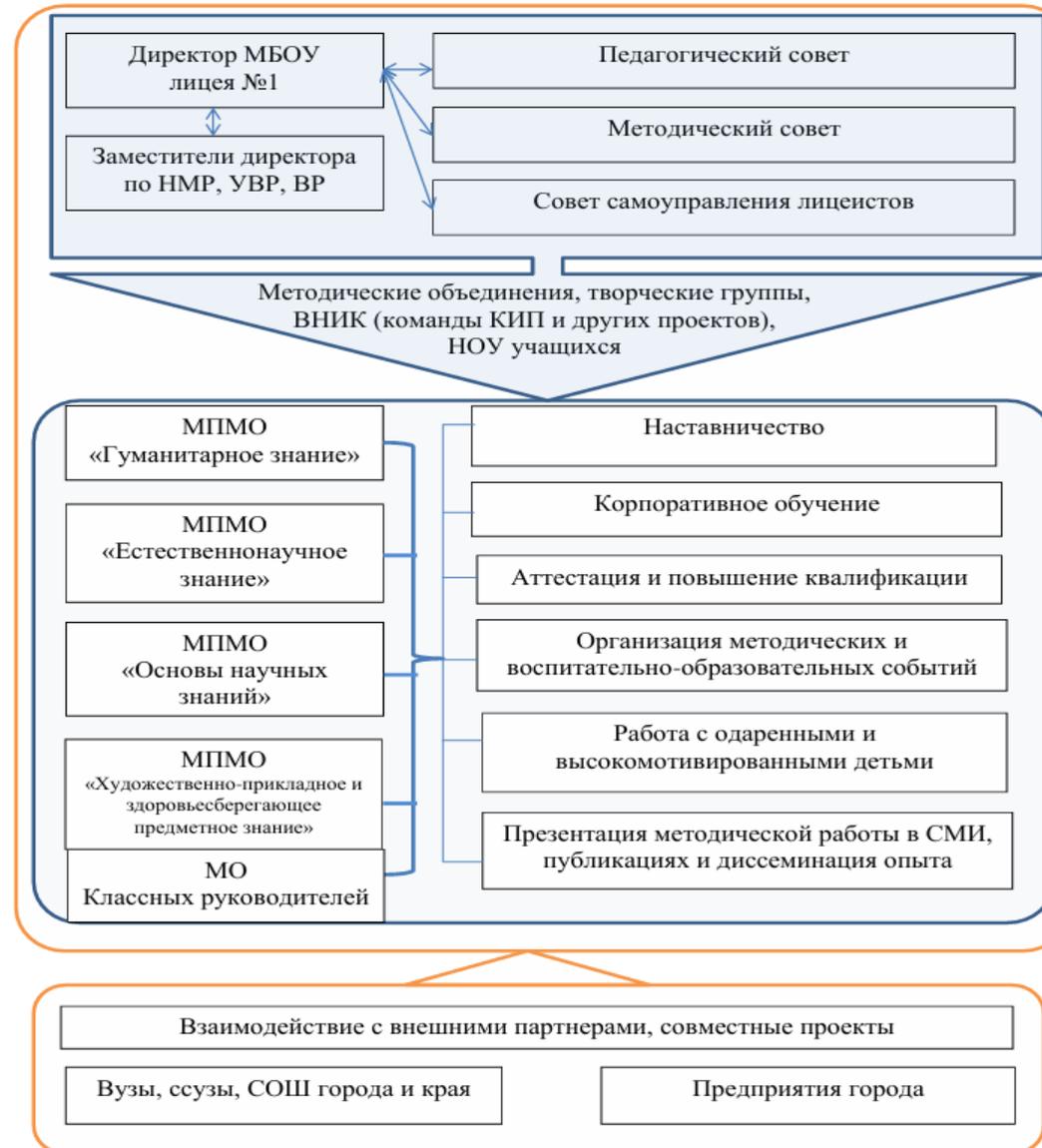
Конкурсное движение

ИУП

наставничество

Система мотивации (корреция КРІ)

Структура методической службы МБОУ лицея №1





Организационная структура управления инновационной деятельностью





Состав участников КИП

№ п/п	ФИО	Должность /общественное поручение в ОУ	Роль во ВНИК
1.	Соколова В.Ю.	директор	Руководитель КИП, руководитель проектной группы «Система мотивации»
2.	Махова И.Ю.	Зам. директора по НМР	Научный руководитель КИП, анализ и обработка информации
3.	Леонтьева Е.В.	Руководитель МПМО «ГЗ»	Тьютор трека «Конкурсное движение»
4.	Харламова О.В.	Руководитель МПМО «ЕНЗ»	Тьютор трека «Конкурсное движение»
5.	Калашникова Л.Н.	Руководитель МПМО «ХПиЗСПЗ»	Тьютор трека «Наставничество»
6.	Бурик И.П.	Руководитель МПМО «ОНЗ»	Член проектной группы «Система мотивации»
7.	Фахреева Е.С.	Руководитель МО классных руководителей	Член проектной группы «Система мотивации»
8.	Зайцева М.В.	Советник директора по воспитанию	Член проектной группы «Система мотивации»
9.	Немеш Н.А.	Учитель русского языка и литературы	Руководитель пресс-центра КИП, руководитель проектной группы «ИУП»
10.	Комисарова О.В.	Учитель химии и биологии	Член проектной группы «ИУП»
11.	Сергеева О.В.	Учитель информатики и ИКТ	Освещение в СМИ функционирование КИП
12.	Молочева Т.В.	Учитель начальных классов	Член проектной группы «ИУП»



Российская Федерация
Министерство образования и науки

«Конкурсное движение - форсайт-потенциал достижения качества образования в новых аттестационных условиях»



Харламова О.В.,
учитель физики, тьютор трека «Конкурсное движение»,
руководитель МПМО «Естественно-научное знание»

МБОУ лицей №1

Профессиональные конкурсы

как ресурс для профессионального роста и повышения престижа профессии педагогического работника

выполняют функцию повышения квалификации

эффективный механизм материального и морального поощрения

способствуют повышению качества образования и его результативности

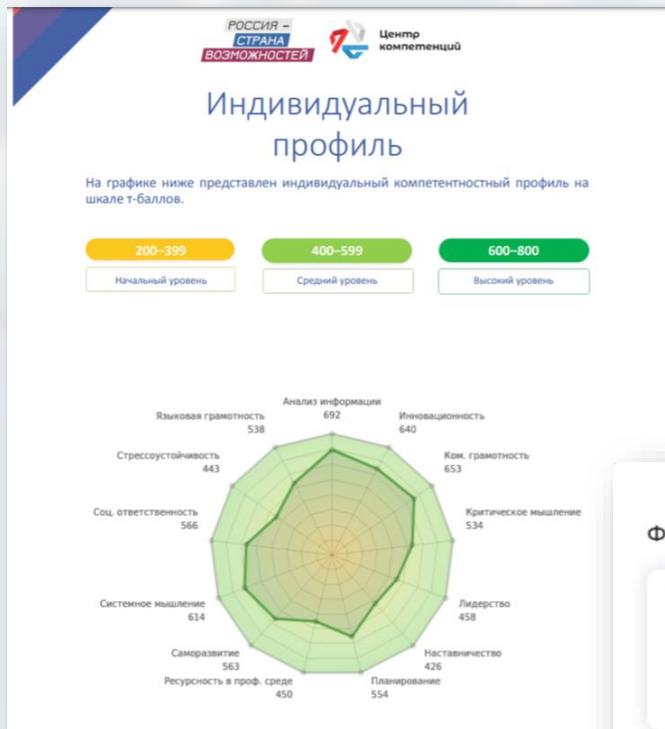
повышают экспертный статус учителя

форсайт-потенциал





Конкурсное движение: экспертная обратная связь



Ресурсность в профессиональной среде

Оценка ресурсности профессионального выгорания.

Ваш результат
450
T-баллов

Ваши результаты говорят о том, что у Вас есть риски профессионального выгорания. Ваше истощение физических и психических (умственных) ресурсов происходит быстрее, чем их восстановление. Иногда Вы испытываете на работе дефицит энергии. Некоторые связанные с работой вещи могут не приносить больше удовольствия и радости. Возможны трудности с поддержанием фокуса внимания на своих задачах, рассеянность, слишком эмоциональные реакции на типичные рабочие ситуации.

Как можно улучшить результаты

- Найдите интерес в том, что Вы делаете. Если Вы чувствуете, что не все текущие задачи Вам близки, Вы сильно устаете, следует обратить внимание на ту деятельность, которая дается легче.
- Следите за своим состоянием. Обращайте внимание на признаки усталости или изменения эмоционального состояния. Заведите правило останавливаться на пять минут ежедневно в одно и то же время и спрашивать себя: «Все ли в порядке? Как я себя чувствую? Что бы порадовало меня прямо сейчас?»
- Не стесняйтесь говорить «нет», если у Вас большое количество срочных задач в работе. Помогайте коллегам только тогда, когда у Вас на это есть время.
- Планируйте отдых после работы. Если Вы знаете, что впереди сложные задачи, запланируйте ресурсные мероприятия, которые помогут Вам восстанавливаться ежедневно (например, небольшие прогулки) и что-то приятное по окончании тяжелого периода (например, встреча с друзьями или путешествие в другой город).

Рекомендуемая литература

- От выгорания к балансу. Дала И.
- Выгорание. Новый подход к избавлению от стресса. Нагоски Э., Нагоски А.
- Вы достаточно хороши. Как научиться ценить себя и начать жить спокойно. Тертыжная Ю.

Флагманы образования 2024

Скачать все отчёты

Итоговый отчет по компетенциям

Отчет по результатам дистанционной оценки

21.08.2024 г. 06:27

Сообщества РСВ

Скачать все отчёты

Отчет по результатам дистанционной оценки компетенций «Центра компетенций»

10.10.2023 г. 07:09



Функционал тьюторов индивидуальных треков

- Сопровождение педагогов в рамках персонального трека (подача обратной связи участникам КО с учетом зоны ближайшего развития, коррекция понимания использования инструментов персонального трека)
- Своевременная подача и проверка практических заданий, направленных на формирование soft-навыков, помощь в реализации трека
- Взаимодействие с участниками КО по решению вопросов относительно контента персонального трека
- Мотивация педагогов и их вовлечение в процесс обучения
- Ведение отчетности о проделанной работе



Основные этапы плана реализации проекта согласно техническому заданию:

- ✓ Создание нормативно-правовой базы сотрудничества и функционирования КИП
- ✓ Создание системы информационного и методического сопровождения проекта (комплекс продуктов)
- ✓ Информационно-методическое распространение опыта КИП



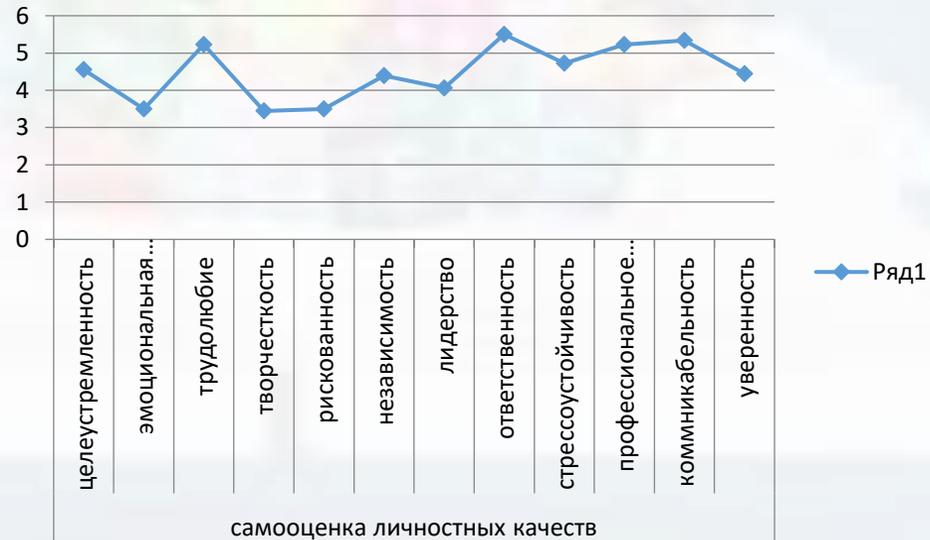
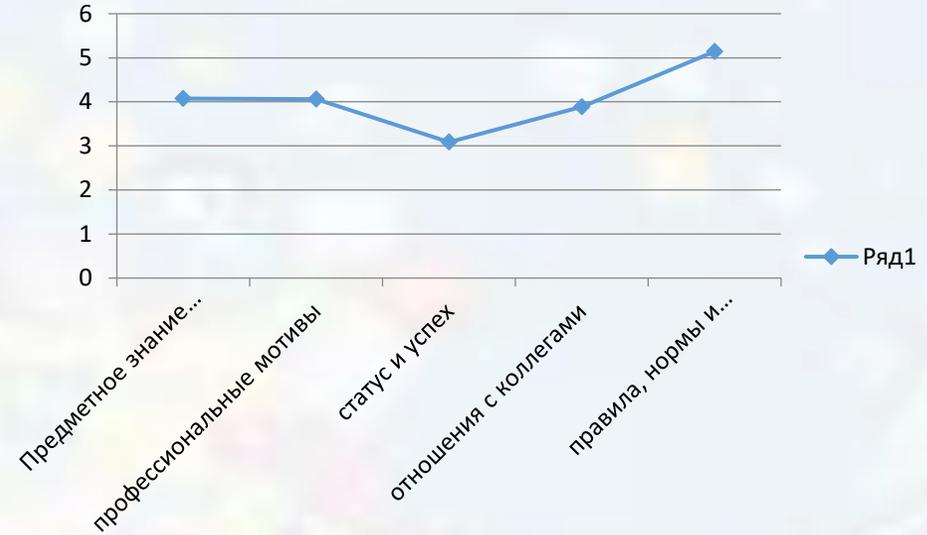
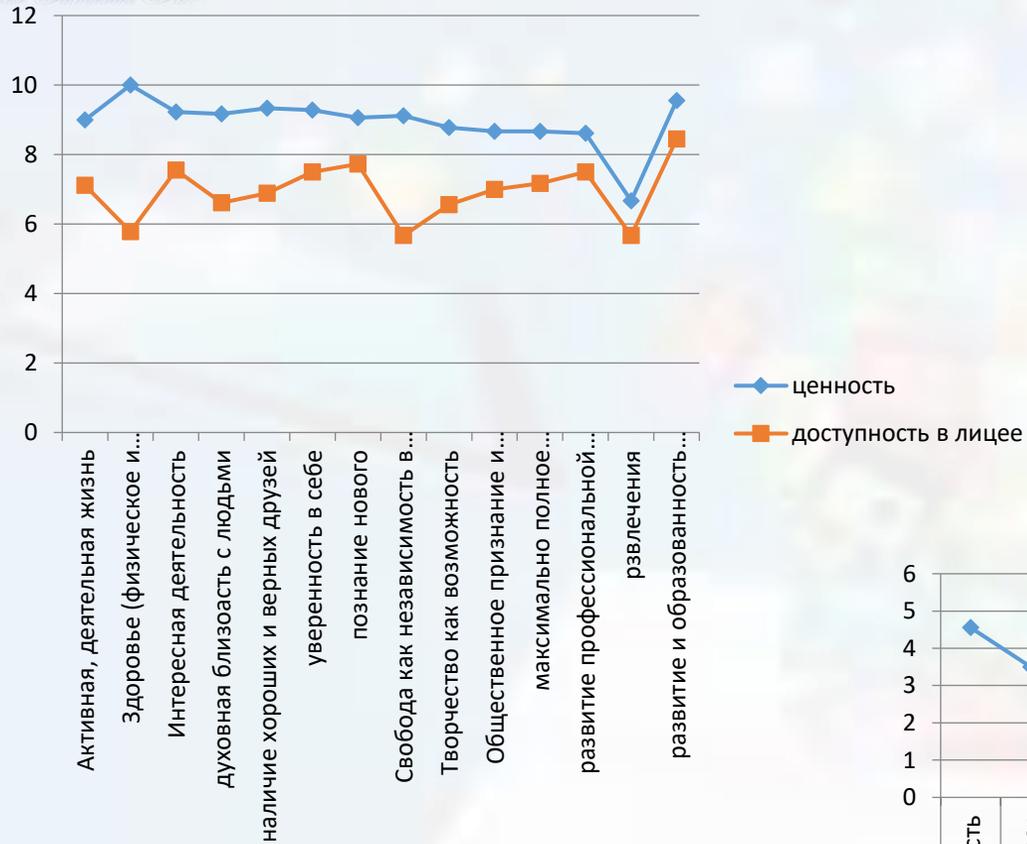
Инновационная деятельность: реализованные мероприятия

- Теоретическое обоснование и создание концепции корпоративного обучения, построение модели исследования его эффективности
- Презентация КИП на сессии «Инношколы».
- Методические совещания и педагогический совет по теме КИП
- Разработка диагностического инструментария. Сбор и обработка данных исследования
- **Подготовлена статья по результатам эмпирического исследования**

Соколова В.Ю., Махова И.Ю., Харламова О.В. Концепция корпоративного обучения в образовательном учреждении в новых аттестационных условиях: мотивационный фокус//

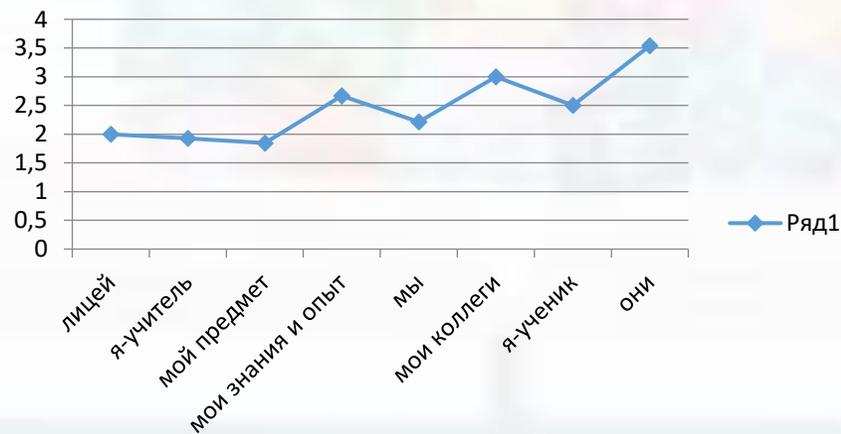
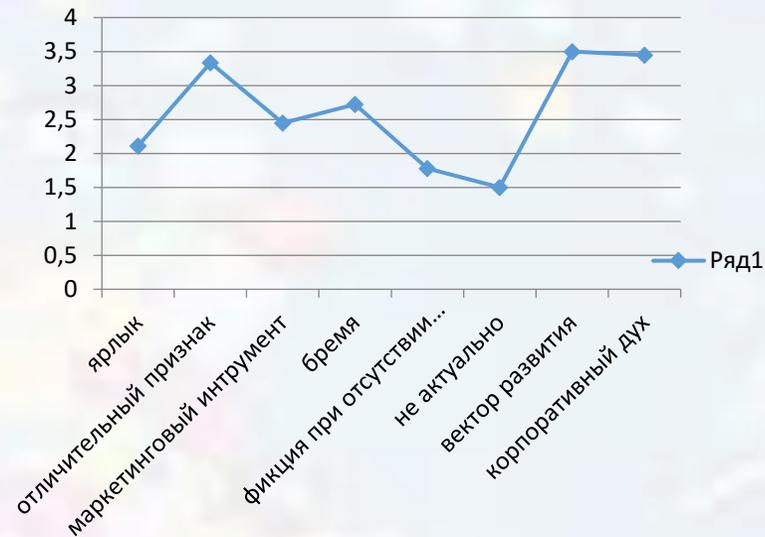
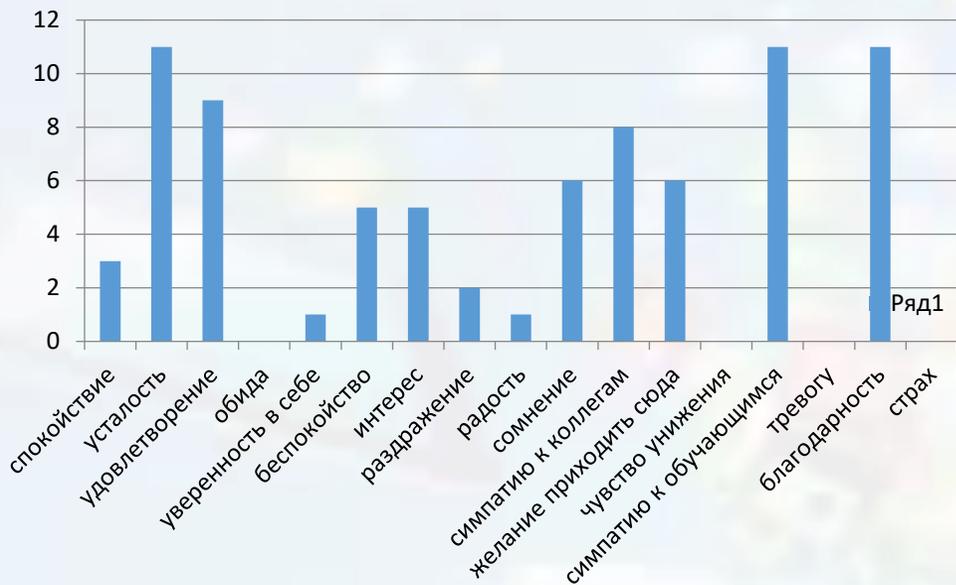


Ориентировочный компонент компетентности педагогов лицея №1 (на основе эмпирического исследования)





Оценка релевантности целей-ценностей педагогов МБОУ лицея №1 (на основе эмпирического исследования)





Планируемый продукт

Модель корпоративного обучения, включающая механизм трансформации рабочей группы (созвездие педагогов) в группу лидеров со стратегическим мышлением («Корпоративный университет»).

Система диагностических и методических инструментов (**формы, кейсы, программы тренингов, варианты индивидуальных маршрутов, методические рекомендации по сопровождению, сборник методических идей, публикации педагогов**)

Формат продукта:

Публикации отдельных статей, сборника методических идей и научных журналах, отражение результатов функционирования КИП в на сайте школы и краевых образовательных порталах, СМИ

Благодарим за внимание!



Российская Академия Наук