

МБОУ лицей №1
г. Комсомольска-на-Амуре



КРАЕВАЯ ИННОВАЦИОННАЯ ПЛОЩАДКА

при инновационной инфраструктуре сферы образования
Хабаровского края

Тема проекта инновационного продукта:

**«Корпоративный Университет (КУ)»:
модель корпоративного обучения как средства
повышения эффективности инновационного
функционирования педагогических команд»**

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
Тема 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 – общее руководство Махова Ирина Юрьевна – научное руководство площадкой
Куратор от ХК ИРО	Кацуба Марина Леонидовна
Состав проектной группы	Соколова В.Ю., директор Махова И.Ю., заместитель директора по НМР, Леонтьева Е.В., учитель английского языка, руководитель МПМО «ГЗ» Комиссарова О.В., учитель биологии и химии, член МСЛ Харламова О.В., учитель физики, руководитель МПМО «ЕНЗ» Немеш Н.А., учитель русского языка и литературы,



Инновационная идея: системообразующий фактор корпоративного обучения – компетентностные переживания (потребности в компетентности) учителей, релевантные целям ОО.

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

Проблема, на решение которой направлена идея проекта:

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

[Подведены итоги Конкурса эффективных инновационных методик обучения «
Российская академия образования \(rusacademedu.ru\)](http://rusacademedu.ru)



Что будет, если проблему не решить?

- Последствия для педагогов: угасание интереса к инновациям, мотив увольнение
- Последствия для администрации: текучесть кадров
- Последствия для обучающихся: отсутствие инноваций, снижение мотивации
- Последствия для муниципалитета: разрушение бренда «базовая школа РАН», утрата флагманской позиции ОО
- Последствия для родителей: снижение репутации учреждения, потеря стратегической направленности, миссии

Цель инновационной деятельности: 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;

Этапы и механизм реализации

Проект «Корпоративный университет»	План по вехам						
	09.2024-12.2024	01.2025-03.2025	04.2025-07.2025	09.2025-12.2025	01.2026-03.2026	04.2026-07.2026	09.2026-12.2026
1.Этап подготовки							
1.1. Анализ фактической ситуации и диагностика персонала							
1.2.Подготовка нормативных документов							
1.3. Создание и утверждение модели «Корпоративный университет»							
1.4. Создание команды проекта							
2.Этап организации							
2.1. Симпозиум							
2.2. Создание Дорожной карты							
2.3. Разработка учебных планов, программ диагностики							
3. Этап реализации							
3.1. Реализация модулей КУ							
3.1.1. Общие теоретические и практические модули							
3.1.2. Индивидуальная маршрутизация							
3.2. Формирование банка методических идей							
4. Этап завершения							
4.1. Проведение итоговой конференции							
4.2. Проведение обратной связи и его анализ							
4.3. Итоговый отчёт по проекту							
5.Этап масштабирования							
5.1. Публикация материалов							
5.2. Итоговое совещание по результатам масштабирования							

Описание продукта проекта (отчуждаемого результата)



Продуктом проекта будет 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: цифровой, размещенный на сайте школы и краевых образовательных порталах; публикации в СМИ и научных журналах

Заинтересованные стороны проекта. Перечень ожиданий от проекта, удовлетворяющий запрос или потребность группы.

Название заинтересованной группы	Ключевой запрос к проекту
1. Педагоги,	Повышение квалификации, самореализации, победы в конкурсах (конкуренто-способность), сотрудничество, профессиональное и личное развитие, недостаточная мотивация командной работы (командообразование) Рост мотивации, раскрытие способностей, умение самореализоваться, Повышение качества образование, социализация ребенка, Престиж, сохранение имиджа, качество образования, управляемость результата, создание команды Рост качества образования, повышение процента аттестованных на ВКК педагогов Рост количества студентов, мотивированных на обучение, Рост специалистов, повышение престижности профессии учителя Коллаборация, сотрудничество, коммуникация, педкоманда
2. Обучающиеся	
3. Родители	
4. Администрация школы	
5. Учредитель	
6. Предприятие, ВУЗы	
7. Педколлектив	

Выгоды и эффекты, ожидаемые от проекта.

► **Эффект для педагогов:**

повышение профессиональной мотивации, релевантное миссии организации повышение квалификации, развитие новых флагманских компетенций, улучшение практики преподавания, повышение уверенности в себе, участие и победы в конкурсах, экспертный уровень педагогической деятельности.

► **Эффект для администрации:**

новые возможности как ресурсного центра, сетевое взаимодействие, установление новых партнёрских связей, стабильность кадров, повышение репутации и имиджа ОО (сохранение бренда «школа РАН»), удовлетворенность родителей качеством преподавания

► **Эффект для детей:**

заинтересованность детей наукоемкими профессиями, вовлеченность в проектную, творческую, исследовательскую деятельность с партнерами, увеличение количества побед в олимпиадах, улучшение отношений «педагог-ученик-партнер»

► **Эффект для родителей:**

удовлетворенность работой ОО, имиджем ОО, качеством образования в ОО, вовлеченность в управление ОО в качестве партнеров