



**Корпоративное управление организацией как условие
непрерывного профессионального развития педагогов:
от «линейности» к «цикличности»; от «локальности» к
«универсальности»**

УЧИТЕЛЬ. ШКОЛЬНАЯ КОМАНДА



Цель практики: разработать модель и механизмы корпоративного управления непрерывным профессиональным развитием педагогов на основе диагностики их профессиональных дефицитов и потребностей, внедрить их в деятельность Гимназии № 16 г.Красноярска.



Задачи:

- диагностика профессиональных дефицитов педагогов;
- создание условий для восполнения выявленных дефицитов через:
 - самоопределение с выбором позиции в модели профессионального развития («учитель», «методист», «проектировщик»);
 - обучение педагогов технологии педагогического мониторинга;
 - предъявление опыта в различных формах (урок, фестиваль, образовательная площадка и т.п.);
 - разработку и внедрение локальных актов;
 - рефлексию достигнутых результатов, планирование дальнейших шагов профессионального развития педагогов
- установление возможности профессионального взаимодействия Гимназии с партнерами-организациями как ресурса непрерывного профессионального развития педагогов и нормативное оформление этого взаимодействия.



Шаги реализации управленческой практики



1. Диагностика профессиональных дефицитов и выделение «сквозных» единиц непрерывного профессионального развития педагогов в условиях решения актуальных для образовательной организации задач управления: объективное оценивание; планирование и проведение учебных занятий.
2. Формирование корпоративного заказа на обучение в ИПК (ИРО).
3. Определение принципов корпоративного управления непрерывным профессиональным развитием педагогов Гимназии.
4. Разработка позиционной модели непрерывного профессионального развития педагогов.
5. Разработка и внедрение механизмов реализации модели: правовых; организационно - управленческих; экономических.
6. Анализ изменений (единые подходы к организации учебного занятия и оцениванию, качество взаимодействия: учитель – ученик; учитель – родитель; учитель – учитель; учитель – администрация; образовательные результаты выпускников).
7. Систематизация, обобщение, презентация опыта по реализации позиционной модели непрерывного профессионального развития педагогов.
8. Получение статуса образовательной площадки ИПК (ИРО) **«Педагогический мониторинг учебного процесса как условие достижения метапредметных результатов»** (Приказ № 239 от 03.06.2020 г).



Модель корпоративного управления



Уровни непрерывного профессионального развития команды Гимназии			«ПРОЕКТИРОВЩИК»
		«МЕТОДИСТ»	
	«УЧИТЕЛЬ»		
Контур взаимодействия	«учитель – ученик»;	«учитель- учитель»	«учитель – учитель»
Контур содержания деятельности	«учитель – учебное содержание»	«учитель – методическое содержание»	«учитель – проектируемое содержание»
Базовая деятельность	педагогическая	методическая, аналитическая	Разработческая, экспертная
Результаты деятельности	предметные и метапредметные умения у обучающихся	профессиональные умения, способы действия у сопровождаемого учителя	проектные умения у педагогов проектной группы
Продукты деятельности	технологические карты учебных занятий, подборки учебных заданий по темам	методические разработки; экспертиза уроков коллег в рамках организации деятельности площадки, статьи в сборниках	проект, новые локальные акты, конструирование новых событий
Места предъявления опыта	Фестиваль педагогических идей как внутришкольное событие	Организация работы базовых образовательных площадок	Опыт в роли стажировочной площадки, организация деятельности разработческих(проектных) групп



Инструменты измерения результатов управленческой практики

Внутренние:

- анкета- самоанализ педагога для выявления профессиональных дефицитов и выстраивания как индивидуального маршрута, так и определения приоритетов развития педколлектива; «карта урока»; «листы обратной связи»;
- локальные акты (например, Положение о фестивале педагогических идей МБОУ Гимназия № 16; Положение об образовательном минимуме; Положение о единых требованиях к организации урока);
- заседание общешкольного родительского комитета , творческих/ проектных групп педагогов с целью обсуждения актуальных проблем и разработки локальных актов;
- общешкольная консультация для родителей по всем вопросам организации образовательного процесса (одномоментно присутствуют все педагоги и администрация, осуществляется как индивидуальное консультирование родителей, так и работа тематических/переговорных площадок).



Инструменты измерения результатов управленческой практики

Внешние:



- аттестация педагогов;
- прохождение процедуры на соответствие статусу федерального эксперта, выполняющего профессионально-общественную экспертизу дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;
- участие педагогов в профессиональных конкурсах;
- самодиагностика в рамках проекта «Школа Минпросвещения России»;
- комплексный анализ результатов национальных оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ).



Результаты



- Разработана, апробирована и внедрена позиционная модель непрерывного профессионального развития педагогов в условиях введения корпоративного управления в Гимназии (*на примере двух «сквозных» трудовых действий: осуществление оценки и планирование учебного занятия*).
- Разработан и апробирован инструмент диагностики профессиональных дефицитов («**Анкета-самоанализ**») в контексте позиционной модели непрерывного профессионального развития педагогов Гимназии.
- Создана команда педагогов-лидеров Гимназии, включенных в корпоративное управление непрерывным профессиональным развитием на основе диагностики профессиональных дефицитов и потребностей: 100% педагогов—попробовали себя в позиции «учитель», 60%- "методист", 30%- «проектировщик».
- Гимназия является образовательной площадкой КК ИПК (Приказ № 239 от 03.06.2020 г) **«Педагогический мониторинг учебного процесса как условие достижения метапредметных результатов»**.
- Обучено более 100 педагогов Красноярского края в рамках организации деятельности площадки через реализацию программы «Педагогический мониторинг учебного процесса как условие достижения метапредметных результатов»-руководитель Солянкина Н.Л. , доцент, кандидат педагогических наук, доцент кафедры дисциплин естественно-математического цикла КГОУ ДПО «Красноярский краевой институт развития образования».



Результаты

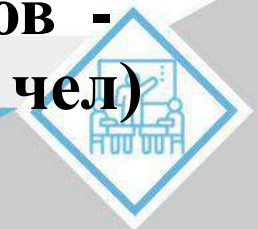
- Создана система мотивации и удовлетворения потребностей в профессиональном развитии педагогов Гимназии посредством вовлечения их в корпоративное управление (на примере двух «сквозных» трудовых действий в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог»): проведена серия семинаров для вновь прибывших педагогов гимназии с целью погружения в проект и конструирования форматов корпоративного взаимодействия и образовательных событий.
- 3 педагога гимназии получили статус федерального эксперта, выполняющего профессионально-общественную экспертизу дополнительных профессиональных программ повышения квалификации.
- Ряд педагогов по собственной инициативе начал давать качественный комментарий отметкам в электронном журнале.
- Уменьшилось количество конфликтных ситуаций между родителями и педагогами по вопросу необъективного оценивания учащихся, обсуждение перешло из деструктивного поля в нормативное (участники образовательных отношений стали обсуждать критерии оценивания), например, в 2022-23 учебном году было 6 обращений со стороны родителей по вопросу выставления отметки, в 2023-24 - 3, причём обсуждения касались «критериев» в локальных актах, которые были уточнены и отредактированы.
- Педагоги стали проявлять инициативу по вопросу совместного обсуждения уроков, мастер-классов накануне представления профессионального опыта (разработческие группы стали появляться не только на основании плана гимназии).
- Стабильность результатов по основным предметам (ЕГЭ, ОГЭ) .
- ОУ вышло из списка школ с низкими результатами, 2023 г.
- Гимназия вошла в ТОП "Лучшие школы Красноярского края по количеству выпускников, поступивших в ведущие вузы России", (2023г., 2024 г.); ТОП 500 России (2024г).



Риски и пути их преодоления



- Потеря интереса педагогов к нововведению:
 - избыточная интенсивность профессиональной деятельности
 - «новое» становится нормой
- «Старение коллектива»
- Оптимизация нагрузки (поиск новых педагогов) и режима работы педагогов
- Организация наставничества с учетом выбранной «позиции» в модели и наработанного опыта
- «Взращивание смены» из выпускников гимназии (7 выпускников, из них 3 – молодые специалисты) и студентов - практикантов КГПУ (3 чел)



Перспективы развития управленческой практики

Универсальность модели
дает возможность
использовать её

- для реализации любого
содержания;
- тиражирования другими
ОО





Партнерам

Практика позволяет сделать процесс взаимодействия в коллективе коллег более эффективным, мотивирует, с одной стороны, на проявление лидерских качеств, инициативности, право выбора, с другой стороны, на осознание принадлежности к корпоративному сообществу Гимназия № 16, принятие корпоративных целей, идей, инициатором и разработчиком которых он является.

Команда гимназии готова обеспечить партнерам

- **консультационное сопровождение;**
- **информационные материалы;**
- **методические материалы;**
- **проведение вебинаров/семинаров /мастер-классов и т.д.**

