

Проект «Методическое событие как условие создания эффективного корпоративного образовательного пространства»

Паспорт проекта

Наименование Проекта	«Методическое событие как условие создания эффективного корпоративного образовательного пространства»
Срок реализации	2021 – 2022 учебной год
Основные исполнители Проекта	Педагогический коллектив МБОУ «СОШ № 12»
Цель Проекта	Сформировать устойчивую систему личностно-профессионального роста педагога путем создания корпоративного событийного образовательного пространства
Задачи Проекта	<ul style="list-style-type: none">- повышение профессиональной компетенции педагогических кадров как необходимого условия обеспечения современного качества образования,- освоения новых управленческих механизмов организации, форматов деятельности и содержательных аспектов методической работы,- использование новых форм коммуникации педагогических работников с приоритетом командных взаимодействий, в котором деятельность участников продуктивна, результативна, перспективна,- выявление и нивелирования профессиональных дефицитов на основе диагностика профессионально-личностной компетентности педагогов
Подходы реализации проекта	<ul style="list-style-type: none">- горизонтальное обучение педагогов – системы P2P (с англ. peer-to-peer – равный равному), обучения внутри временных творческих групп педагогов;- подход к повышению качества работы организации - кайдзен (kaizen), который предусматривает, что каждый работник организации будет вовлечен в процесс постоянных небольших, но непрерывных улучшений. японский подход к повышению качества работы организации «кайдзен» - это система непрерывного улучшения качества, технологий, процессов, корпоративной культуры, производительности труда, надежности, лидерства и других аспектов деятельности организации)- событийный подход как основе событийной общности в корпоративном образовании рассматривается как специальная форма организации и реализации образовательной деятельности, выстроенная как интенсивная встреча реальной и идеальной форм порождения и оформления знания.
Основные направления Проекта	<ul style="list-style-type: none">- Анализ ситуации, идентификация проблемы (диагностика профессионально-личностной компетентности педагогов).- Выработка единых подходов в преодолении определенного вызова (по результатам диагностики)- Передача опыта и умений в атмосфере поддержки по проблемному направлению для педагогического коллектива (теоретический акцент)- Профессиональный инструктаж и подбор практических рекомендаций по проблемному направлению для педагогического коллектива (практический акцент)- Интенсивный диалог между равными партнерами по преодолению проблемного направлению для педагогического коллектива

Основная идея Проекта

Возникновение новых тенденций в образовании, в социокультурной политике приводит к тому, что в информационном обществе требуется не передача учителю готовых рецептов в виде методических рекомендаций, не передача только знаний, а прежде всего «выращивание» у учителя способностей к самостоятельной рефлексивно-проектной деятельности, необходимых

для работы в новых условиях. Это в свою очередь обуславливает поиск новых способов повышения квалификации учителей. Концепция учебы в течение всей жизни способствует реализации идеи повышения квалификации одновременно с продолжением трудовой деятельности.

В этой связи в традиционной системе повышения квалификации педагогов и методической деятельности общеобразовательной организации происходят коренные структурные преобразования и достаточно широкое распространение получают идеи корпоративного обучения.

Спецификой организации корпоративного обучения в новых условиях становятся событийное образовательное пространство, которое способно решать новые задачи - не просто обеспечить повышение квалификации учителей, а стимулировать учителей повышать свою квалификацию в соответствии с диагностикой профессионально-личностной компетентности педагогов и запросами конкретной школы.

Образовательное событие как ядро событийной общности в корпоративном обучении рассматривается в рамках данного проекта как специальная форма организации и реализации образовательной деятельности, выстроенная как интенсивная встреча реальной и идеальной форм порождения и оформления знания.

Корпоративное событийное образовательное пространство включает в себя следующие уровни повышения квалификации учителей:

- информационный - теоретическая подготовка;
- организационно-практический - закрепление и апробация теоретических знаний на практике;
- рефлексивный - самостоятельная работа учителей и администраторов по осмыслению и творческому анализу содержания и результатов внутришкольного контроля;
- коррекционный - восполнение знаний и практических навыков, необходимых для преодоления выявленных трудностей
- методологический - подготовка тренеров, способных обучать как педагогов своей школы, так и педагогов других школ.

Событийное методическое образовательное пространство позволяет эффективно реализовать модель на основе комплексной «командной» переподготовки учителей школы всех ступеней одновременно, которая организуется, если необходимо найти путь решения конкретной проблемы, выявленной в результате диагностики, общей для всех учителей школы. Данная модель базируется на следующих дидактических принципах повышения квалификации учителей:

- практическая ориентация, т.е. процесс повышения квалификации тесно связан с конкретными проблемами школы;
- ориентация на проблемы, т.е. повышение квалификации проектируется исходя из тех проблем, которые являются важными и осознаваемыми как значимые для конкретной школы и конкретного учителя.

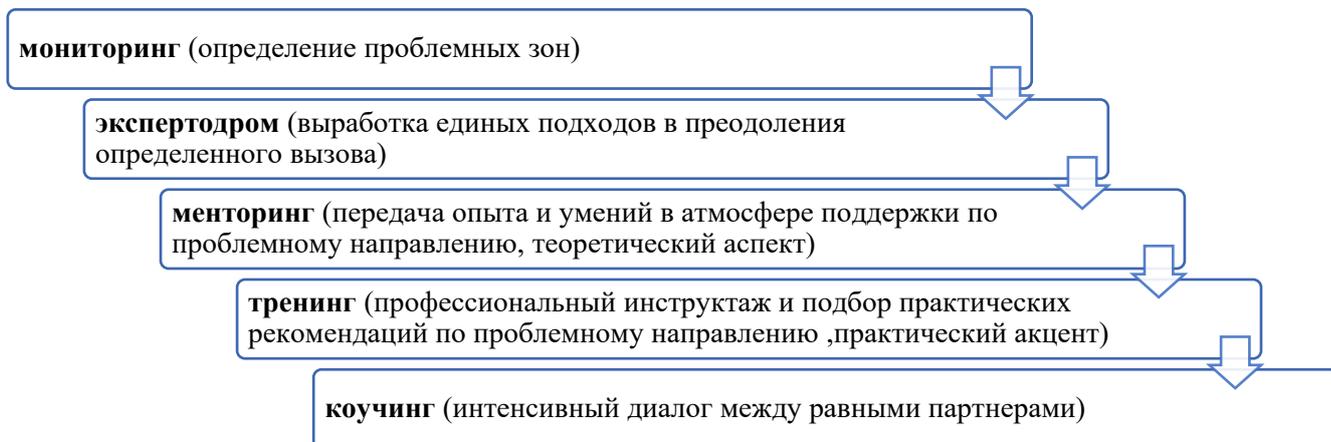
Перечисленные выше особенности корпоративного обучения позволяют организовать процесс повышения квалификации учителей в соответствии потребностями и их жизненным опытом, что согласуется с принципами обучения взрослых, которые выделяет Мальколм Ноулз:

1. Обучение взрослых должно быть проблемно ориентировано.
2. Обучение взрослых должно опираться на их опыт.
3. Опыт, полученный в результате обучения, должен быть значимым для обучаемого.
4. У обучаемого должна быть возможность применить получаемые знания и навыки.
5. Цели обучения должны быть сформулированы при участии обучаемых.
6. Обучаемый должен получать обратную связь о достигнутом прогрессе по отношению к целям.

Организационно - событийная структура реализации проекта

Структура проекта представляет собой пятикомпонентный формат поэтапной реализации образовательных методических событий, способствующий созданию профессиональных

контактов, особой рефлексивной среды, содействующей саморазвитию и самообразованию учителей.



Ожидаемые результаты и эффекты Проекта.

Результаты	Эффекты
Поэтапного освоения педагогами профессиональных компетенций, необходимых для осуществления деятельности в течение всего периода профессионального развития через объединение в команды	Динамика профессионально-личностного компетентность учителей, овладение новыми формами и методами преподавания.
Овладение новыми педагогическими технологиями	Активизация обучающихся на уроке, раскрытие возможностей и развитие индивидуальных способностей обучающихся
Обмен опытом через межшкольное взаимодействие	Консультирование и поддержка школ, создание методической копилки для работы школ в сложном социальном контексте
Новая модель управления методической работой школьных методических объединений, согласованная с педагогическим коллективом, использующая организационную культуру, ориентированная на результат	Стимулирование педагогов, моральное и материальное в зависимости от конкретных результатов: прогресс обучающихся, приобретение профессиональных компетенций.
Повышения % успеваемости и качества обучение	Повышение мотивации к обучению у обучающихся

Риски реализации проекта

К основным рискам реализации проекта отнесены следующие:

1. Формализация содержания деятельности педагогов, преобладание теоретических форм обучения над практическими.
2. Невостребованность педагогами содержательных и организационных форм деятельности, реализуемых в рамках проекта.
3. Нестабильный состав участников методических событий проекта
4. Изолированность содержательной деятельности в рамках отдельного образовательного учреждения от существующей практики в городском образовательном пространстве.

Дорожная карта реализации проекта

событие	сроки	действия	содержание	эффект	ответственный				
Мониторинг	Сентябрь 2021	Анализ ситуации идентификация проблемы	<p>Интенсив «Я Учитель» 3.0</p> <ul style="list-style-type: none"> • Цифровые компетенции педагога • Компетенции успешного современного учителя • Компетенции учителя по формированию функциональной грамотности учеников 	<p>Определение проблемных зон методического объединения (исходя их профессиональных дефицитов педагогов – членов МО). Определение приоритетных позиций на данный учебный год.</p>	Руководители ШМО				
Экспертодром	Октябрь 2021	Выработка единых подходов в решении приоритетных задач образовательной организации (по результатам диагностики)	<p>Программа работы экспертодрома предусматривает работу площадок по количеству ШМО – участников. В рамках площадки организуется демонстрация и экспертиза опыта. Демонстрация включает в себя презентацию опыта Экспертиза включает в себя оценку актуальности и востребованности представленного опыта. Каждое ШМО формирует 2 команды: демонстраторы и эксперты.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Демонстраторы</th> <th style="width: 50%;">Эксперты</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Презентация опыта по разработке и реализации диагностического инструментария оценивания</td> <td>Распределен по 1 представителю на все площадки МО</td> </tr> </tbody> </table>	Демонстраторы	Эксперты	Презентация опыта по разработке и реализации диагностического инструментария оценивания	Распределен по 1 представителю на все площадки МО	<p>По результатам экспертной оценки определить два ШМО, опыт которых является, по мнению экспертов, наиболее положительным с целью организации методических событий как ядра событийной общности в организации работы школьных методических объединений</p>	ШМО
Демонстраторы	Эксперты								
Презентация опыта по разработке и реализации диагностического инструментария оценивания	Распределен по 1 представителю на все площадки МО								

			метапредметных результатов			
			Время презентации и защиты – 40 минут			
			Количество демонстраторов и форма презентации по усмотрению ОО			
Менторинг	Декабрь 2021	<i>Теоретический акцент</i> Передача опыта и умений в атмосфере поддержки для преодоления определенного вызова.	Групповой менторинг, в котором ментор (представители 2 ШМО, определенных по результатам работы экспертодрома) взаимодействует с целой группой протеже, объединяемых общими целями и задачами.	Получение знаний и навыков в определенном направлении.	ШМО	
Тренинг	Январь 2022	<i>Практический акцент</i> профессиональный инструктаж и подбор практических занятий.	Групповой формат	Получение практических навыков в определенном направлении.	ШМО	
Коучинг	Март 2022	Интенсивный диалог между равными партнерами	Групповой формат	Обмен положительным опытом	ШМО	