

Разработка и построение системы развития кадрового потенциала в условиях реализации ФГОС на примере МБОУ СОШ № 12 станицы Павловской



Цель: оптимизация условий для профессионального роста педагогов.

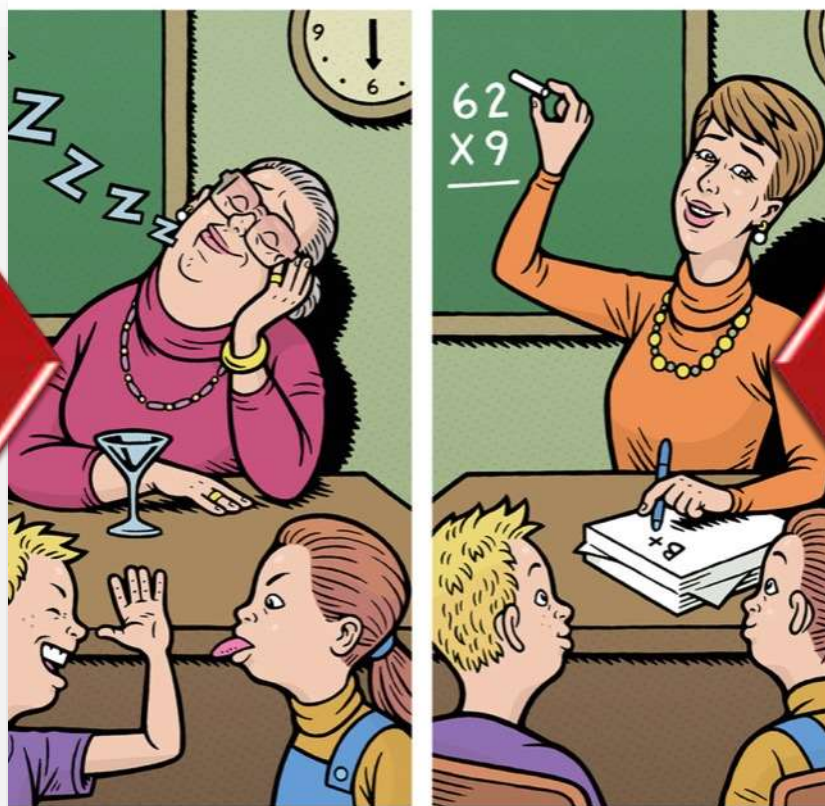
Задачи:

- повышение квалификации педагогов внутри собственной образовательной организации;
- расширение педагогических коммуникаций по профессиональным вопросам;
- передача профессионального опыта между педагогами в процессе взаимопосещения уроков с их последующим анализом.

Разработано авторским коллективом МБОУ СОШ № 12 ст. Павловской
Руководитель группы разработчиков: Приходько Сергей Сергеевич, директор
Материалы, наработанные КИП, размещены на официальном сайте школы по адресу:
<http://s12.pavlovskaya.net/?p=9491>

Равный доступ к качественному образованию

Уровень педагогов
в школе различен



Качественное
образование дает
качественный
учитель

Соответствие задачам федеральной и региональной образовательной политики

Задача: «Обеспечение равного доступа обучающихся к качественному образованию»

Ограниченность
ресурсов
(кадровые
финансирование)

качество

Стабильно
неуспешная
школа



Ход исследования (план работы КИП)



Основа исследования

- ➔ Методика, положенная в основу проекта, разработана доктором педагогических наук, профессором НИУ ВШЭ, главным редактором журнала «Директор школы» К.М. Ушаковым



Задачи отчетного периода

№	Задача	Реализация
1	Создание условий для сотрудничества, взаимопонимания и взаимопомощи в группе	Развитие профессиональных компетенций посредством применения «кураторской системы»
2	Создание особых коммуникативных каналов и процедур (т.е. условий для профессионального взаимодействия), развития опыта конструктивной коммуникации	Построение групп внутри коллектива через технику «Микрогруппы»
3	Обеспечение условий групповой коммуникации, повышение показателей деловой и психологической компетентности членов групп	Принятие решения стратегических задач «командами под задачу»
4	Создание комфортной среды для педагога.	Повышения открытости управления и увеличения объема обмена информацией с сотрудниками.
5	Дисциплина на всех уровнях	Проведение муниципальных семинаров; региональных мастер-классов; участие во Всероссийской конференции «Управленческая весна -2016»; Выступление на региональном семинаре по теме: «Изменение структуры образовательной организации на основе микрогруппового взаимодействия» (г. Сочи);

Сверхзадача: «Развитие склонности имеющегося кадрового состава школы к педагогическому поиску и профессиональному росту»

ИННОВАЦИОННОСТЬ

Новые подходы к формированию методического пространства образовательной организации путем изменения его структуры на основе данных социометрии профессионального взаимодействия педагогического коллектива. Аналогичные описанные разработки не найдены.



Результативность (определённая устойчивость положительных результатов)

Успешность реализации проекта определяется на основании улучшения показателей результативности деятельности ОО:

- улучшение психологического климата в организации,
- повышение квалификации педагогических кадров,
- успешность участия ОО в различных конкурсах и олимпиадах,
- повышение показателей ОГЭ, ЕГЭ.



Трансляция на федеральном уровне



директор школы

Научно-методический журнал для руководителей учебных заведений и органов образования.

Выходит 10 раз в год. Издается с 1993 года.

Главный редактор
К.М. Ушаков

Зам. главного редактора
Е.А. Кучеренко

Шеф-редактор
Е.Е. Терешатова

Ответственный секретарь
М.Г. Драмбян

Содержание номера

Письмо редактора

Нестандартный стандарт

Ушаков Константин
После конференции, посвященной истории, возникли соображения о необходимости воспоминания истории, то Евгений Александров всевозможными способами квалификации педагогов потребностями.

Конкурс

Персональная легенда

Шамсутдинов Айдар
«Мой первый год работы с родителями, ведь педагогическим основным оружием педагога пришлось много в чужом опыте обладатель диплома второй степени Всероссийского конкурса «Директор школы – 2016», директор школы № 165 города Казани Айдар Ильдарович Шамсутдинов. А полилингвальная школа, которую только создавал тогда еще молодой и неопытный директор, требовала и другого качества управленца — умения идти на компромиссы...

Искусство управления

За закрытыми дверями

Приходько Сергей Сергеевич

С задачей обеспечения равного доступа к качественному образованию каждый директор школы сталкивался наверняка и оценивал ее масштабность. Это и создание материально-технических условий, и обеспечение необходимыми учебно-методическими материалами, и подготовка педагогических кадров. Если первые два направления решаются большей частью с помощью финансов, то третье — повод для серьезных размышлений. Хочу поделиться своим опытом исследования коллектива, который повлек за собой значительное переосмысление процессов, происходящих в школе, а также некоторыми управленческими решениями, изменившими структуру профессионального взаимодействия педагогов.



Директору МБОУ «СОШ №12», Станица Павловская, Краснодарский край
Приходько С.С.

Уважаемый, Сергей Сергеевич!

Вы являетесь представителем когорты лучших директоров России — финалистом Всероссийского конкурса «Директор школы». Ваш

ДИРЕКТОРИЯ

Вторая всероссийская сетевая практическая конференция
«Управленческая весна – 2016. Управление образованием в условиях изменений»

СЕРТИФИКАТ ДОКЛАДЧИКА

Приходько Сергей Сергеевич

финалист конкурса «Директор школы – 2011», директор МБОУ «СОШ № 12»,
Станица Павловская, Краснодарский край

Тема выступления: Изменение структуры профессионального взаимодействия педагогов
в образовательной организации

Сайт конференции <http://conference.direktoria.org>

Председатель оргкомитета

Константин Николаевич Ушаков
доктор педагогических наук, профессор,
главный редактор журнала «Директор школы»



1 – 30 апреля 2016 г.



Развитие профессионального взаимодействия в образовательной организации

Зональный практический семинар

Усложнение реальной структуры- решаемая управленческая задача

Было в 2013 году

- Конкуренция
- Персональные доплаты за достижения
- Портфель достижений для аттестации
- Профессиональное одиночество учителя

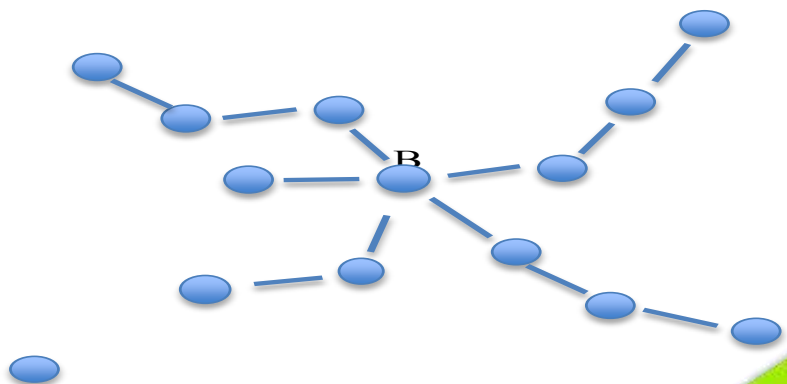
Сделали

- Ряд управленческих решений, призванных увеличить профессиональное взаимодействие педагогов в образовательной организации

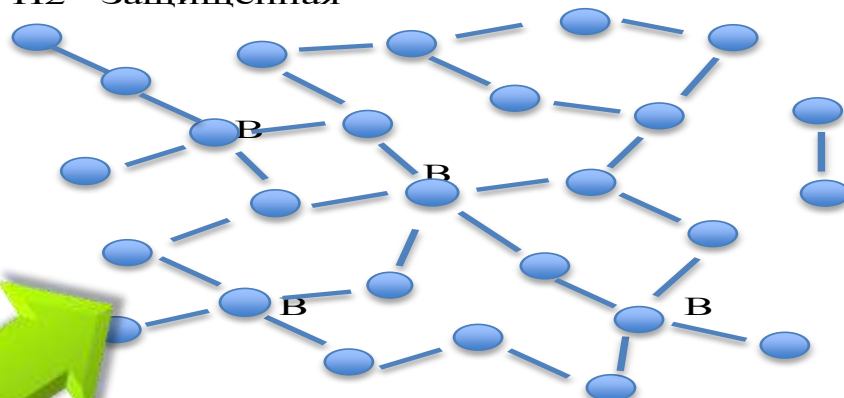


Задача: изменение типа реальной структуры

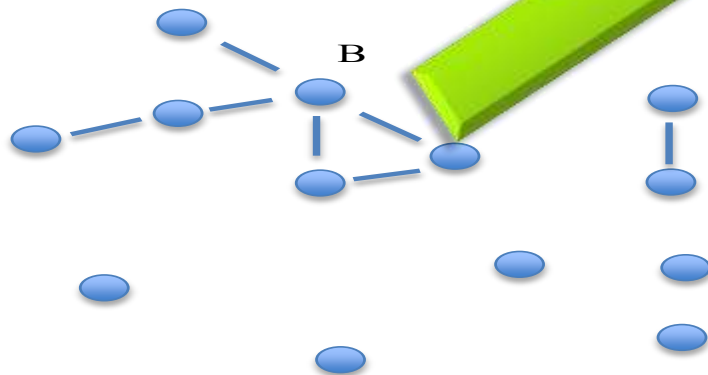
М2 Административная



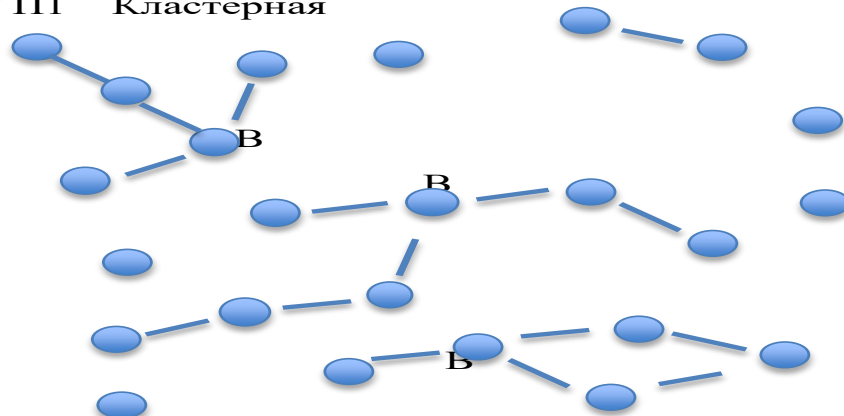
П2 Защищенная



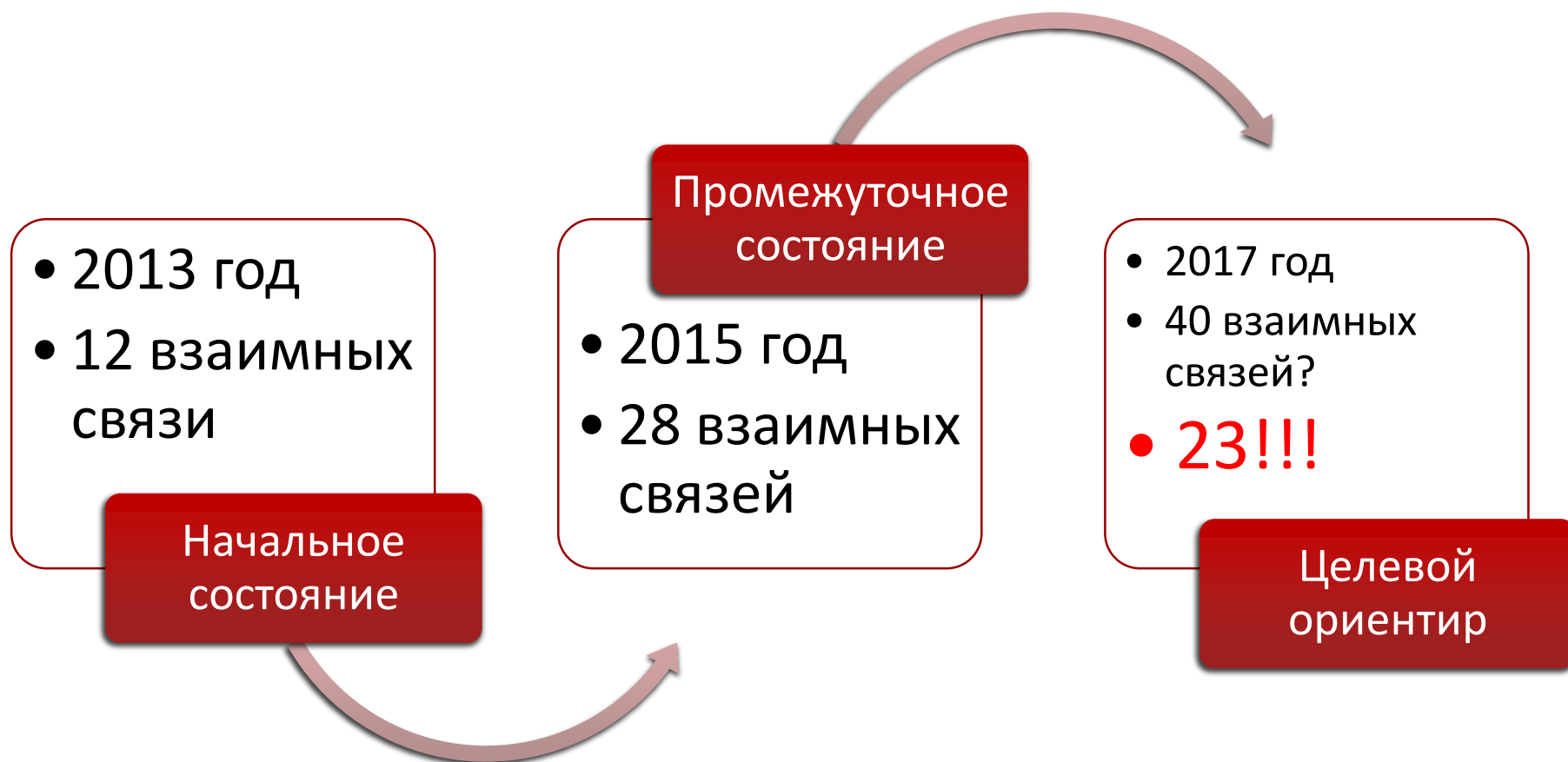
М1 Дефицитная



П1 Кластерная



Что делали? Развивали профессиональное взаимодействие!



Что и как изменилось в сети взаимодействия за 5 лет?

Профессиональные связи

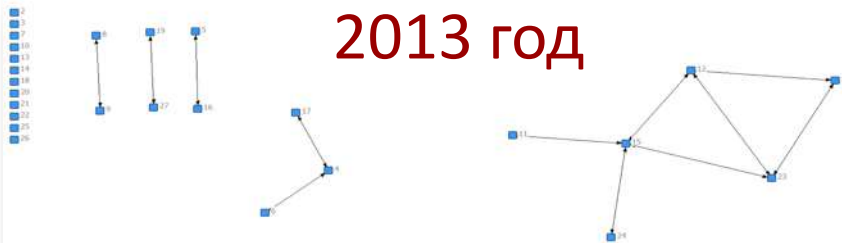
Потенциальные связи

Эмоциональные связи

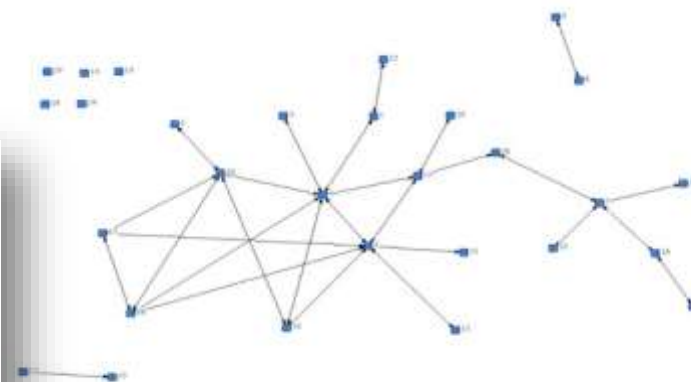
	2013	2015	2017	2013	2015	2017	2013	2015	2017
численность педагогов	27	29	32	27	29	32	27	29	32
количество односторонних связей	111	138	167	152	147	183	147	158	166
кол-во двусторонних (взаимных) связей	12	28	23	26	38	25	32	23	35
количество "монад"	12	5	13	8	3	12	3	10	7
количество "диад"	3	2	2	3	0	2	0	1	1
количество "триад"	1	0	0	0	0	0	1	1	0
количество иных сетевых конструкций/ в них элементов	1	1/20	1/15	1	1/26	1/16	2	1/14	1/23
плотность сети	4,11	4,76	5,22	5,63	5,07	5,72	5,44	5,45	5,19
количество "вершин" с числом связей равным 2	1	3	4	3	8	6	10	5	3
количество "вершин" с числом связей равным 3	2	2	4	1	5	2	3	1	8
количество "вершин" с числом связей равным или большим 4	1	6	3	7	8	5	6	4	7
степень вершины	4	3,5	3,3	3,3	2,9	3,6	3,6	4,6	2,3

Изменение сети профессионального взаимодействия

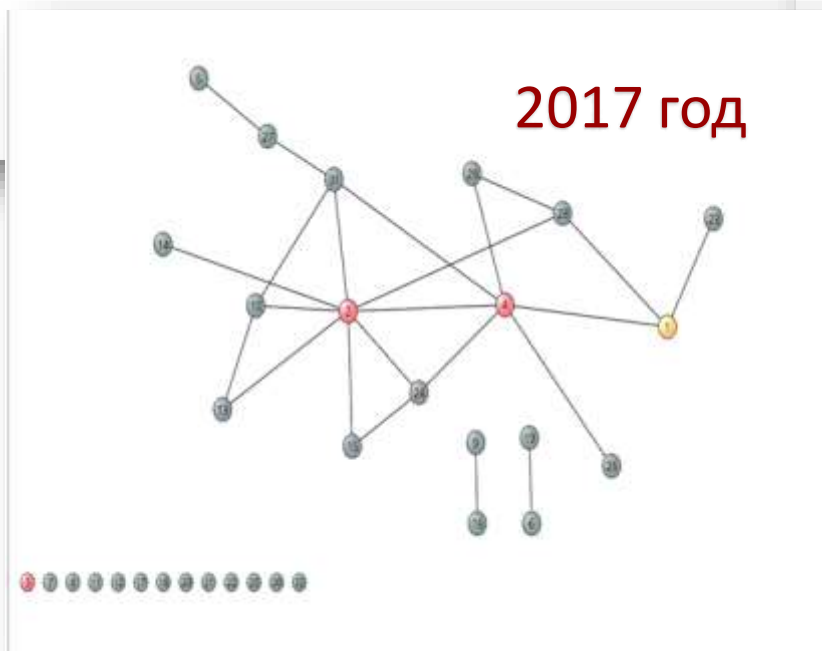
2013 год



2015 год

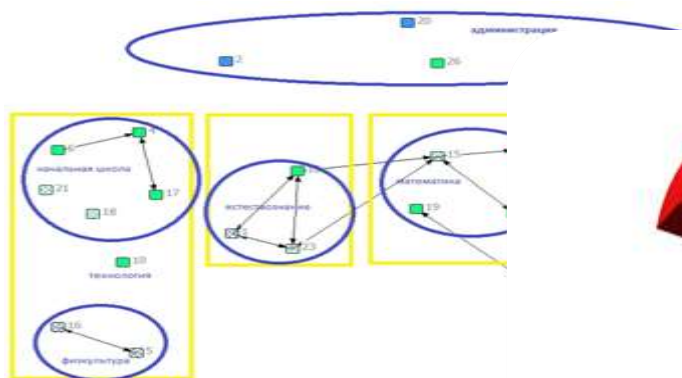


2017 год

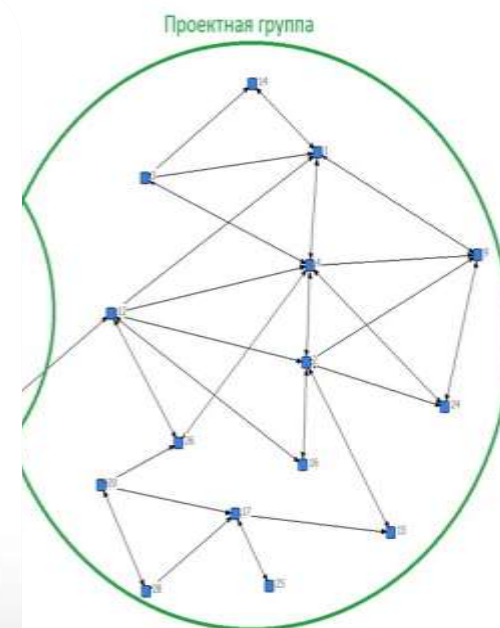


Структурные изменения

Было в 2013 году



Сделали в 2015



2017



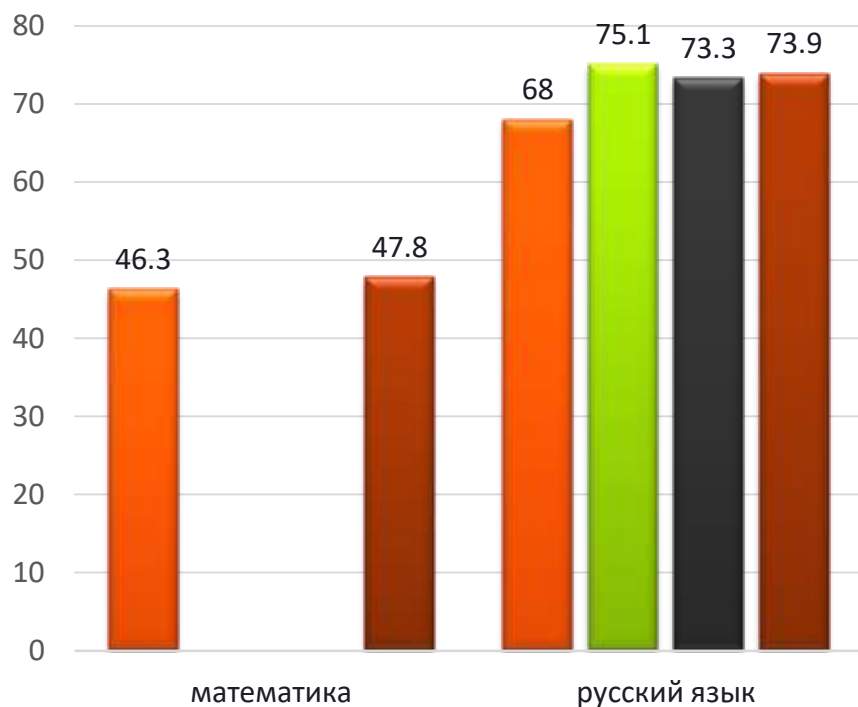
Важно! Роль управленцев (администрации) изменена на педагогическую!

Индикаторы успешности проекта

- Изменяется урок!!! (в т.ч. накапливаемость оценок)
- Сглаживается разрыв в квалификации педагогов;
- Положительная динамика учебных достижений обучающихся: рост конкурсного спектра; положительная динамика доли участников, победителей и призеров конкурсов, олимпиад, конференций и т.п.;
- Успешность выступлений учащихся, руководимых группой педагогов;
- Сопоставимая результативность во внешних процедурах оценки (МКР - КДР- ВПР - ОГЭ - ЕГЭ)



Индикаторы успешности инновации



Результативность ЕГЭ

■ Россия ■ Край ■ Район ■ Школа

Квалификация педагогов

Критерий	2013	2015	2017
Высшая категория	20 %	23%	25%
Первая категория	18%	21%	28%

Результативность олимпиад

2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Динамика
28 чел	27 чел	29 чел	40 чел	+11
9,06 %	8,8%	8,9%	12,9%	+4

Эффект есть! Но есть и риски...

- Процесс закрепления устойчивых изменений в педагогической среде имеет долгосрочный (стратегический) горизонт планирования
- Текучесть кадров



Перспективы...

Инженерный корпус ЦО
«Царицыно»



Не аквариум, но работа
на уроке прозрачна...)



Успехов и удачи!!!

