Проект ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» Василеостровского района

**Центр педагогического дизайна (Мотивирующая модель повышения квалификации)**

**Аннотация проекта**

Сегодня есть запрос педагогов Санкт-Петербурга на многообразие моделей непрерывного повышения квалификации. В связи с этим проект предлагает модель мотивирующего повышения квалификации через реализацию неформального и формального, основанного на выборе педагогов, дополнительного профессионального образования. Предлагаемая модель направлена на профессиональную поддержку педагога с позиции выбора им маршрута личностного и профессионального роста, а также с позиции выбора педагогом формы методического сопровождения. Это предположительно должно препятствовать процессам выгорания и повысить результативность их труда.

Поскольку в основу модели закладывается идея проектирования, конструирования новых свойств, качеств, а также профессионального образа петербургского педагога, то уместно использование термина дизайн в названии проекта.

**Уникальность идеи проекта и используемых технологий**

С 2014 года ИМЦ Василеостровского района находится в статусе инновационной площадки (региональной и/или федеральной). Результаты инновационной работы разных лет сложились как компоненты данного проекта:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тема инновационной площадки | Период инновационной деятельности | Продукт инновационной деятельности, доказавший успешность при тиражировании опыта | **Последующая идея, использованная в проекте «Центр педагогического дизайна»** |
| РИП «Вариативная модель интеграции молодых педагогов в профессию | 2014-2017 | «Программа интеграции молодых педагогов в профессию» | Идея конструирования программы ПК на основе профессиональных дефицитов и запроса работодателя. |
| РИП «Вариативная модель интеграции молодых педагогов в профессию | 2014-2017 | Электронная система «ИНТЕГРАЛ» | Идея использования системы «ИНТЕГРАЛ» в неформальном непрерывном педагогическом образовании |
| ФИП «Система «ИНТЕГРАЛ» для управления профессиональным  развитием педагогов» | 2018-2020 | Технология управления компетенциями персонала | Идея возможности корпоративного обучения и дальнейшего сопровождения педагогического коллектива учреждения |
| ФИП «Система «ИНТЕГРАЛ» для управления профессиональным  развитием педагогов» | 2018-2020 | Медиаресурс «Педагогический форсайт» (совместно с партнёрами) <https://vko.effektiko.ru/mediaproekt-pedagogicheskij-forsajt/> | Идея мотивирующей модели повышения квалификации, добровольности профессионального самосовершенствования |
| РИП «Использование комплексного анализа результатов оценочных процедур для принятия управленческих решений, направленных на развитие образовательной организации» | 2020-2022 | Система диагностики проблем в управлении педагогическим составом и выстраиванию кадровой политики руководителем образовательной организации | Идея психолого-педагогического консультирования учителей |
| РИП  «Использование комплексного анализа результатов оценочных процедур для принятия управленческих решений, направленных на развитие образовательной организации» | 2020-2022 | Матрица принятия управленческих решений | Идея корпоративного обучения по заказу работодателя для принятия управленческого решения в рамках формирования эффективной кадровой политики. |

**Новизна проекта** также заключается в концепции реализации и механизме набора слушателей :

**Центр педагогического дизайна** – система специально организованных процессов, направленных на обеспечение становления и дальнейшего профессионального роста педагогов в соответствии с их индивидуальными профессиональными потребностями (в дальнейшем структура), направленная на реализацию **мотивирующей модели** повышения квалификации через:

- психологическую поддержку педагогов (консультирование, тренинги)

- неформальное образование педагогов города – получение новых компетенций по запросу педагога через модульное обучение (использование ресурса «Педагогический форсайт» и системы ИНТЕГРАЛ) без получения удостоверения;

- повышение квалификации в рамках формального образования (выдача удостоверения).

**Набор слушателей через:**

- заказ на корпоративное ПК от руководителей (технология управления компетенциями персонала\*)

- запись добровольных слушателей без входного тестирования, на основе личных предпочтений и самооценки.

\**Технология управления компетенциями персонала была представлена на городском конкурсе «Лучшие кадровые технологии Санкт-Петербурга» в 2017 году и получила диплом победителя. Идея технологии заключается во включении работодателя* *в рамках* *основных функций управления в процесс повышения квалификации его сотрудников.*

*Этапы технологии*

1. *Определение работодателем КВЦ (критически важной цели) для организации;*
2. *Поиск организаций-партнёров для диагностики и коррекции профессиональных дефицитов персонала, а также лакун в управлении организацией;*
3. *Диагностика профессиональных дефицитов персонала и лакун в управлении организацией, мешающих достижению КВЦ;*
4. *Конструирование программы ПК в соответствии с заявкой работодателя и при его непосредственном участии.*
5. *Реализация программы в коллективе при непосредственном участии работодателя.*
6. *Принятие управленческого решения по результатам реализации программы.*

**Актуальность проекта**

- Средний возраст педагогов на 15.03.2021 составляет 45 лет (сайт Комитета по образованию), большинство имеет стаж работы более 25 лет. Прохождение тестирования и определение профессиональных дефицитов для многих оказывается травмирующим и вызывает сопротивление. Кроме того, в Санкт-Петербурге работает большой пул специалистов – экспертов по различным учебным предметам, методистов с высоким уровнем развития профессиональных компетенций. Для снижения социальной напряжённости в профессиональной среде и удовлетворения запросов высококвалифицированных специалистов необходима разработка и внедрение альтернативных моделей повышения квалификации.

- Всероссийская статистика по выгоранию педагогических кадров (НИУ ВШЭ) говорит о высоком % «выгоревших» педагогов. К этим исходно хорошо подготовленным кадрам должен быть изменён подход – им, прежде всего, нужно оказать психологическую помощь через тренинговые погружения, освоение психологических техник стабилизации, самоанализ и рефлексию своего профессионального опыта.

- Растёт процент иногородних педагогов, снижается уровень профессиональной подготовки выпускников педагогических вузов – в силу этих обстоятельств актуальна поддержка педагогов в рамках неформального образования через консультирование и семинары.

- Опыт работы медиаресурса «Педагогический форсайт» 2019-2021 год говорит о востребованности разных моделей повышения квалификации педагогами РФ, необходимости гибкого сочетания неформального и формального (мотивирующего) образования. С момента создания данного цифрового ресурса и его открытия в ОЦ «Сириус» г. Сочи (28 октября 2019 г.) ресурс посетили 96318 человек из 81 субъекта РФ, обучение в электронной системы «ИНТЕГРАЛ» прошли 4080 пользователей. Следует отметить, что в основу идеи медиаресурса «Педагогический форсайт» положен принцип добровольности и мотивации при повышении квалификации. Успешность реализации концепта, отражающего идею свободы выбора педагога через стимулирование профессионального интереса, говорит о верности выбранной мотивационной модели ПК и целесообразности продвижения проекта «Центр педагогического дизайна».

Эту же мысль подтверждают результаты опроса руководителей и педагогов Санкт-Петербурга, проведённого ЦНППМ по формам взаимодействия в рамках повышения квалификации в августе 2021 года.

|  |  |
| --- | --- |
| C:\Users\OEM\Desktop\WhatsApp Image 2021-08-24 at 10.39.59.jpeg | C:\Users\OEM\Desktop\WhatsApp Image 2021-08-24 at 10.39.55.jpeg |

Большинство респондентов наряду с традиционными курсами повышения квалификации называет примеры неформального образования как важного компонента выстраивания индивидуального маршрута профессионального развития.

**Цель проекта:**

разработка и апробация модели мотивирующего ПК в рамках непрерывного повышения квалификации педагогов Санкт-Петербурга, препятствующей процессам «выгорания» и повышающих результативность педагогического труда на основе неформального и формального педагогического образования.

**Задачи проекта:**

**-** определить оптимальный ассортимент и интеграцию ресурсов для реализации проекта;

-определить наполнение банка ПК, принципиально новой модели повышения квалификации;

- обеспечить каналы информирования педагогов города о деятельности Центра педагогического дизайна (создание сайта и привлечение партнёрских ресурсов);

- обеспечить презентационный контент Центра педагогического дизайна в рамках запуска городского проекта;

-обеспечить условия для формирования индивидуального образовательного портфеля педагога в рамках мотивирующей модели повышения квалификации;

- обеспечить апробацию механизма быстрой корректировки маршрута сборки индивидуального портфеля педагога;

- обеспечить условия для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;

- определить эффективные формы предоставления педагогам услуг в рамках мотивирующей модели повышения квалификации;

-разработать различные формы поддержки и сопровождения педагогов в рамках мотивирующей модели повышения квалификации;

- создать Центр педагогического дизайна как элемент структуры ДППО Санкт-Петербургав соответствии сцелями и задачам региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга;

- обеспечить сетевое взаимодействие субъектов\*\* Центра педагогического дизайна для создания единой информационно-методической среды*.*

*\*\* субъект – это организация, лицо, уполномоченная(ое) выполнять деятельность по повышению квалификации, научно-методическому и психолого- педагогическому сопровождению профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.*

**Принципы реализации проекта**

**- добровольность** (педагоги или руководители сами выбирают форму и содержание обучения)

- **осознанность своих профессиональных потребностей** (даже если педагог ещё не понял, в чём он испытывает профессиональный недостаток, система сопровождения поможет ему это выяснить)

- **обратная связь** (все формы ПК строятся на основе запросов и потребностей педагогов)

- **профессиональная трансформация** (возможности и ресурсы для изменения к лучшему)

- **психологический комфорт** (система сопровождения направлена на оказание психологической поддержки педагогу и создание доброжелательной атмосферы во время обучения)

- **«шаг за шагом»** (принцип постепенного совершенствования через прохождение всех вариантов ПК)

**Этапы проекта:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Название этапа | Содержание этапа (мероприятия) | Сроки | Планируемый результат |
| 1. Интегративный | 1. Определение кадровых, материально-технических и организационно-методических ресурсов ИМЦ 2. Заключение договоров в рамках сетевого партнёрства, привлечение партнёров по «Педагогическому форсайту». 3. Получение статуса региональной стажировочной площадки | 01.09.21 – 01.10.21 | В рамках интеграции ресурсов созданы условия для запуска проекта в апробационном режиме. |
| 1. Этап Планирования | 1. Формирование учебного плана «Центра педагогического дизайна»: расписание консультаций, модулей курсов, курсов ПК. 2. Создание электронного прототипа «Центра педагогического дизайна» в сети Интернет 3. Совместно с ЦНППМ определяется квота педагогов города, направляемых в Центр педагогического дизайна для определения наполняемости групп. | 01.10.21-01.12.21 | Сформированучебный план для запуска «Центра педагогического дизайна», обеспечивающий результативность педагогического труда на основе информального, неформального и формального (мотивирующего) педагогического образования и препятствующий профессиональному выгоранию. |
| 1. Презентационный | 1. Проведения презентационных мероприятий Центра педагогического дизайна на площадке ЦНППМ 2. Апробационные мероприятия по запуску Центра педагогического дизайна | 01.12.21-30.12.21 | Обеспечен информационный контент для реализации мотивационной модели повышения квалификации в Санкт-Петербурге |
| 1. Апробационный   (предполагается статус стажировочной площадки) | 1. Реализация учебного плана на группах, сформированных в результате квотирования. 2. Реализация учебного плана на слушателях, добровольно выбравших Центр педагогического дизайна. 3. Внесение корректив в содержание ПК по запросам слушателей в ходе их обучения. | 01.01.22 – 30.11.22 | Апробирована модель мотивирующего повышения квалификации |
| 1. Аналитико-коррекционный. | - Анализ результатов обучения педагогов в рамках мотивационной модели ПК: компетенции, продукты, эффекты (по обратной связи со слушателями)  - По результатам анализа внесены коррективы в механизмы взаимодействия с педагогами, формы реализации неформального и формального дополнительного педагогического образования, в содержание модулей и курсов повышения квалификации. | 01.12-30.12 | На основе анализа результатов апробации Центра педагогического дизайна скорректированы все механизмы реализации его деятельности. |

**Мотивирующая модель повышения квалификации**

**«Центра педагогического дизайна»**

На схеме 1 отражены механизмы получения образовательных услуг руководителями и педагогами города в рамках реализации мотивационной модели «Центра педагогического дизайна».

**Руководитель.** Выходит на сайт Центра и выбирает ПК или форму неформального образования, предложенные в анонсе услуг. Либо на сайте Центра делает заказ на работу в логике Технологии управления компетенциями персонала: сборка ПК для достижения критически важной цели руководителя. После утверждения программы руководителем осуществляется обучение коллектива в системе ИНТЕГРАЛ. В дальнейшем в рамках «Портфеля сопровождения коллективов» проводится анализ результатов ПК и анализ изменений.

**Педагог.** Выходит на сайт Центра и выбирает на основе своих потребностей и самооценки услугу из перечня или выражает желание получить образовательную услугу, которой нет в перечне.

По запросам руководителей и педагогов вносятся изменения в Банк ПК.

Портфель сопровождения может осуществляться как специалистами Центра педагогического дизайна, так и специалистами ИМЦ районов.

Научно-методическое сопровождение Центром педагогического дизайна осуществляется коллегиальным органом в состав которого входит административная команда ИМЦ Василеостровского района и партнёры ИМЦ Василеостровского района.

Схема1.



Модель педагогического дизайна основана на идеях ADDIE и SMART:

|  |  |
| --- | --- |
| **A**nalysis – анализ | **S**pecific – конкретика |
| **D**esign – проектирование | **M**easurable – измеримость |
| **D**evelopment –разработка | **A**ttainable – достижимость |
| **I**mplementation – реализация | **R**elevant – актуальность |
| **E**valuation – оценка | **T**ime-bound – ограниченность во времени |

**Содержание работ проекта**

|  |  |
| --- | --- |
| Направление деятельности Центра педагогического дизайна | Содержание работ проекта |
| Психолого-педагогическое консультирование (сетевое взаимодействие с ППМС-Центром, открытие ставки психолога в рамках региональной стажировочной площадки).  Главными задачами психолого-педагогического консультирования в данном случае является:  -помощь в достижении профессионального самосовершенствования и в личностном росте педагогов  - определение степени личностной конфликтности и стратегии поведения в конфликтной ситуации, как следствие создание положительного микроклимата в коллективе.  - оказание психологической помощи педагогам в сложных жизненных ситуациях  -профилактика профессионального выгорания педагогов | **-** индивидуальное консультирование по запросу педагога;  - проведение тренингов разной направленности в коллективах по запросу работодателя;  - проведение тренингов на группах педагогов, выразивших потребность в получении этой услуги;  - консультации педагогов по выявлению их профессионального потенциала и дефицита для выстраивания индивидуального образовательного портфеля педагога в рамках мотивирующей модели повышения квалификации |
| Неформальное образование (сетевое партнёрство с ООО «Эффектико-групп» и Лицеем 410 Пушкинского района) | - Приумножение форсайт-сессий на медиаресурсе «Педагогический форсайт» (совместно с партнёрами) <https://vko.effektiko.ru/mediaproekt-pedagogicheskij-forsajt/>  - Разработка и организация мастер-классов, симуляторов, ситуационных кейсов, деловых игр и т.п. по запросу педагогов и руководителей ОУ;  - Консультации педагогов по разработке их индивидуального образовательного портфеля педагога в рамках мотивирующей модели повышения квалификации. |
| Формальное образование по запросу работодателя | **-** Система диагностики проблем управления педагогическим составом**:** проведение социометрии, анкетирование по профессиональной мотивации, диагностические тренинги**;**  **-** Конструирование программы ПК на основе выявленных лакун в управлении и пожеланий работодателя (педагогической команды);  - Реализация разработанной программы при непосредственном участии руководителя ОУ;  - Подготовка аналитики для руководителя при принятии управленческого решения в рамках преодоления выявленных ранее проблем |
| Формальное образование по желанию педагога | **-** Прохождение педагогомпо выбору модулей программ в системе ИНТЕГРАЛ;  - Прохождение педагогом по выбору программ ПК в системе ИНТЕГРАЛ;  - Прохождение педагогом по выбору модулей или программ ПК очно на базе ЦПД |
| Портфель сопровождения педагогов | **-** Консультирование педагога специалистами ЦПД в режиме вопрос-ответ;  - Методическое сопровождение педагога в подготовке к аттестации;  - Методическое сопровождение педагога в разработке открытых мероприятий; |
| Портфель сопровождения коллективов | **-** Проведение повторных диагностических мероприятий (социометрия, анкетирование)  - Проведение тренингов по запросу работодателя, педагогической команды**.** |
| Банк ПК | **-** Сбор запросов педагогов и руководителей относительно содержания ПК в рамках реализации мотивирующей модели ЦПД;  - Проведение анализа запросов педагогов и руководителей;  - Корректировка имеющихся программ, модулей, мероприятий с соответствии с запросом педагогов и руководителей; |
| Сайт Центра педагогического дизайна | **-** Разработка и запуск сайта в соответствиис техническим заданием, отражающим требования проекта;  - Сопровождение интерактивной части сайта по коммуникации с клиентами; |

**Критерии и показатели эффективности работы «Центра педагогического дизайна»**

|  |  |
| --- | --- |
| Критерий | Показатель (в рамках апробации модели) |
| Охват педагогов | Педагоги и методисты дополнительного образования – 17 человек;  Руководители ОУ – 9 человек;  Педагоги ОУ – 180 человек |
| Положительная обратная связь от педагогов и руководителей | 95% отзывов положительные |
| Сопровождение педагогов в рамках индивидуального маршрута | 100% |
| Сопровождение педагогов после обучения | 80-100% |
| Сопровождение коллективов | 80-100% |

|  |  |
| --- | --- |
| **Риски** | **Пути преодоления** |
| 1. Недостаточность квалификации методических кадров для удовлетворения запросов педагогов, пришедших в Центр педагогического дизайна | Эффективная кадровая политика со стороны руководителя |
| 1. Отсутствие пространства, соответствующего концепции Центра педагогического дизайна | Включённость администрации Василеостровского района и Комитета по образованию в решение проблемы помещения |

**Результат проекта:**

- сформирован пул разнообразных вариантов непрерывного повышения квалификации педагогов Санкт-Петербурга, препятствующих процессам «выгорания» и повышающих результативность педагогического труда на основе неформального и формального (мотивирующего) педагогического образования.

**-** Достигнуты показатели:

|  |  |
| --- | --- |
| Критерий | Показатель (в рамках апробации модели) |
| Охват педагогов | Педагоги и методисты дополнительного образования – 17 человек;  Руководители ОУ – 9 человек;  Педагоги ОУ – 180 человек |
| Положительная обратная связь от педагогов и руководителей | 95% отзывов положительные |
| Сопровождение педагогов в рамках индивидуального маршрута | 100% |
| Сопровождение педагогов после обучения | 80-100% |
| Сопровождение коллективов | 80-100% |

**Продукт**

Мотивирующая модель непрерывного повышения квалификации педагогов Санкт-Петербурга, препятствующая процессам «выгорания» и повышающая результативность педагогического труда на основе неформального и формального (мотивирующего) педагогического образования.

**Эффект**

Сформировано положительное отношение к системе повышения квалификации у педагогов и руководителей образовательных учреждений города за счёт добровольности выбора форм и содержания ПК.

Информальное образование педагогов – индивидуальная познавательная деятельность вне образовательной среды.

Проект размещён на сайте ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» Василеостровского района <https://imcvo.ru/innovatika/>