Семинар –практикум
Тренды в образовании. Стратегия развития образовательных организаций в современных условиях. Возможные приоритеты развития.

«Лаборатория управленческой инноватики: как создать успешную команду»

с. Байкалово 07.12.2020

Главный тренд 2020-2024

- **Качество**
  - **ПРЕДМЕТНЫХ**
  - **МЕТОРПРЕДМЕТНЫХ**
  - **ЛИЧНОСТНЫХ**

ИМОС
ИНСТИТУТ МОБИЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ

Педагогическая концепция

Изменились требования общества и бизнеса к компетенциям и навыкам работников будущего

Необходимы изменения в педагогике, в том числе в части цифровой дидактики, системы оценивания, концепций учения, организации образовательной деятельности и профессионального развития педагогов

ИМОС
ИНСТИТУТ МОБИЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ

Педагогические профессии XXI века

- Модератор
- Тьютор
- Разработчик образовательных траекторий
- Организатор проектного обучения
- Координатор образовательной онлайн-платформы
- Ментор стартапов
- Игромастер
- Игропедагог
- Тренер по майнд-фитнесу
- Разработчик инструментов обучения состояниям сознания

Атлас новых профессий. Сколково 2014 г

Форсайт-прогноз развития образования

Облик образования станет совсем иным: люди будут учиться всю жизнь, одного профессора сможет слушать миллиард студентов всего мира, а за международную игру в «Цивилизацию» будут ставить оценки.

Агентство стратегических инициатив

-Где мы ?
- К черту подробности ! Кто мы ?
Зачем мы?

ИМОС
ИНСТИТУТ МОБИЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ

МАССОВОЕ ОТКРЫТОЕ СОВМЕСТНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Мировые Тренды
в образовании

От	обучения знаниями	→	К обучению понимания	1
От	уроков–предметов	→	К урокам–кейсам	2
От	офлайн	→	К онлайн	3
От	общего	→	К индивидуальному	4
От	традиций	→	К дизайну	5
От	локального	→	К глобальному	6
От	процессов	→	К результатам	7

Человеку предстоит научиться:

- познавать, т.е. овладеть инструментарием, необходимым для понимания происходящего в мире;
- действовать таким образом, чтобы производить нужные изменения в среде своего обитания;
- жить в обществе, участвуя во всех видах человеческой деятельности, сотрудничая с другими;
- научиться просто – жить.

Четыре типа обучения:

- «научить познавать»;
- «научить делать»;
- «научить жить вместе, научить жить с иными»;
- «учиться жить».

Симптомы стагнации и регресса школы

утрата интереса к учению у лучшей части учеников

«закисание» учителя-мастера

переход части детей в другие школы

уход части лучших учителей и др.

ИМОС
ИНСТИТУТ МОБИЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ

Цифровое поколение: изменения , определяемые новой социальной ситуацией развития

- изменения **высших психических функций** (память, внимание, мышление, восприятие, речь)
- изменения принятых в культуре **социальных практик** (способов деятельности) – интернет как культурный инструмент для решения различных задач новыми, а не традиционными способами
- изменения механизмов **формирования личности** ребенка (идентичность, статусность, репутация, накопление социального капитала, личностные и индивидуальные особенности)
- появление новых психологических **контекстов** (социальные сети, блогосфера, виртуальные миры и др.) и новых **феноменов** (интернет-зависимость, многозадачность, facebook-депрессия, эффект Google, номофобия, синдром фантомного звука, интернет-мемы и медиавирусы, селфизм, защитные фильтры и др.)
- появление новых форм развития **взаимоотношений** с окружающими людьми, в том числе и негативного агрессивного поведения (флеймы, флуд или спам, троллинг, хейтерство, кибербуллинг)

10 трендов от NMC Horizon (перевод Центра образовательных разработок бизнес-школы СКОЛКОВО)

1. Культурная **трансформация педагогов** через внедрение прогрессивных методов обучения.
2. Обучение реальным **практическим навыкам**.
3. **Сотрудничество** науки и образования, в т.ч. учреждениями.
4. Распространение технологий и материалов для **онлайн-обучения**.
5. Оценка навыков на **индивидуальном** уровне.
6. Владение **стратегиями поведения** в цифровом мире.
7. **Онлайн-обучение, мобильное и смешанное обучение**.
8. Образовательные **экосистемы**.
9. Высшее образование —среда для разработки **интуитивных компьютеров**.
10. **Непрерывное обучение**.

Тренды российского образования

Россия на перекрёстке социокультурной модернизации. Модели:

1) глобально ориентированная ?;

2) национально ориентированная ?.

1. Сохранение российского национального культурно-генетического кода, фундаментальная основа которого – **патриотизм**.
2. **Персонализация** образования.
3. Формирование **синергетического** взгляда на окружающий мир (с **дошкольного** возраста).
4. **Мета**компетентностное образование.
5. Борьба за **таланты**.
6. Smart-общество и Smart-обучение (Smart – умный, интеллектуальный).
7. **Геймификация**. Введение в обучение образовательных игр.
8. Ранний интеллектуальный **труд**.
9. Поиски модели **оценки качества** образования.
10. Формирование **педагога будущего**.

Непрерывное образование. Lifelong learning = обучение в течение всей жизни

STEM или STEAM - образование (Science, Technique, Engineering, Art and Math)

STEAM подход:

- образование, которое не преподает отдельные предметы, а позволяет усваивать их в связке друг с другом в рамках выполнения комплексных учебных проектов учит комбинировать приобретенные знания с реальными навыками;
- в образовательной среде STEAM учащиеся получают знания и сразу же учатся их использовать;
- обучение в STEM/STEAM классе — это всегда попытка решить какую-то реальную проблему. Ученики работают в командах, исследуют, ставят эксперименты, придумывают конструкции, продвигают свои продукты в соцсетях, создают сайты и мультфильмы…

STEAM подход – это не только метод обучения, но и способ мышления.

Мобильное обучение

Мобильное обучение (м-обучение) mobile learning (m-learning) – обучение в нескольких контекстах: как социальное взаимодействие (дистанционное обучение) и как самостоятельное обучение ***с использованием персональных электронных устройств***.

Пикассо :
«Проблема компьютеров в том,
что они обеспечивают

Диджитализация – перевод всех видов информации (текстовой, аудиовизуальной) в цифровую форму.

Микрообучение (англ. microlearning) = Порционное обучение

- представляет собой обучение небольшому объёму материала за короткий промежуток времени.
- микрохарактер обучения может быть обусловлен небольшим объёмом материала (микроконтентом) (Mosel 2005);
- микрообучение может возникать в ситуациях, когда усвоение материала ограничено во времени (Masie 2006):
- микрообучением может считаться последовательность учебных процедур, в отдельности протекающих достаточно быстро;
- в широком смысле микрообучение — формат неформального обучения, когда учащийся приобретает знание небольшими приращениями.

Микрообучение — это новый формат образования, предлагающий разбить процесс получения знаний на очень короткие интервальные занятия.

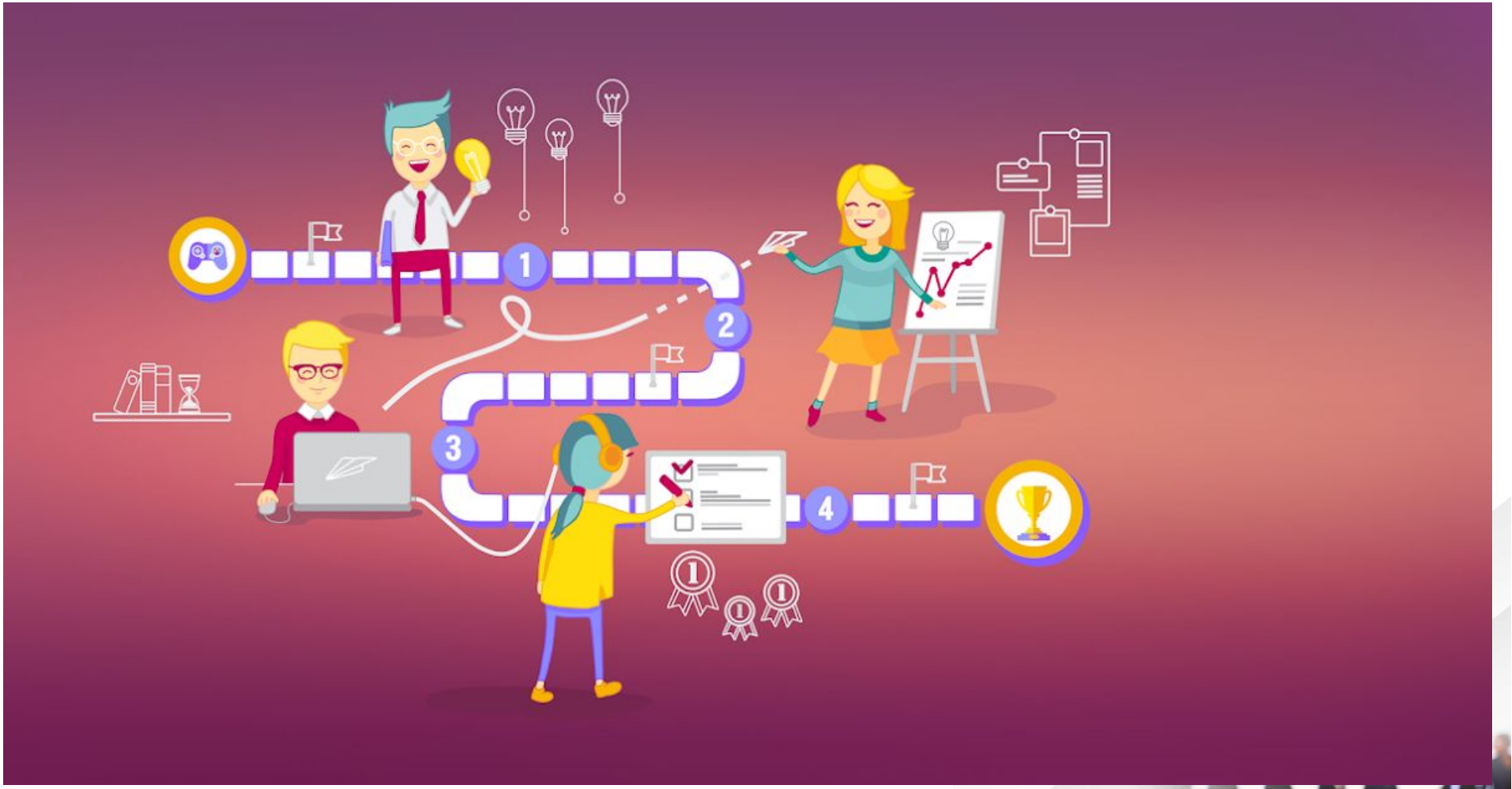
Они могут длиться от одной до пяти минут, в течение которых ученик получает новую информацию, отвечает на контрольные вопросы или повторяет пройденный материал.

ИМОС
ИНСТИТУТ МОБИЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ

ПЕРЕВЁРНУТЫЙ КЛАСС

Персонализация. Индивидуальные траектории развития

Геймификация образования = Игрофикация



Будущее уже наступило, и мы не можем направить ветер, но можем развернуть паруса.

Чарльз Улисс Порше

Образ педагога будущего

- **Навигатор знаний.**
- **Проектировщик изменений.**
- **Антрополог профессий.**
- **Диагност-корректировщик.**
- **Прогностик-девелопер.**
- **Полилог.**
- **Коуч.**
- **Ментор стартапов.**
- **Игромастер.**
- **Координатор образовательной онлайн платформы.**
- **Разработчик образовательных траекторий.**

Антрополог – человек, занимающийся антропологией, комплексом дисциплин, занимающихся изучением человека и человеческого общества.

Девелопер (от англ. develop—развивать, разрабатывать, создавать, совершенствовать).

Ментор – наставник молодых.

Коуч – наставник, который подводит ученика к тому, чтобы он САМ сделал верный вывод и САМ нашел правильный метод решения задачи.

«Стабильное качество преподавания – самый важный фактор, влекущий за собой повышение качества достижений, но оно отсутствует в большинстве систем».

М. Барбер и М. Муршед

Результаты международного исследования PISA свидетельствуют о том, что ***ни один другой фактор, ни объем средств, вкладываемых в образование, ни размер страны, ни показатели равенства образовательных возможностей не дали такой жесткой корреляции с результатами учащихся, как качество преподавательских кадров.***

Векторы развития

- **Стратегия инновационного развития Российской Федерации, ФГОС, Профстандарыт педагога и руководителя определили**

Компетенции инновационной деятельности:

- *способность и готовность* к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности; стремление к новому;

- *способность к критическому мышлению и разумному риску;*

- *креативность и предприимчивость, умение работать* самостоятельно;

- *готовность к работе в команде и в высоко конкурентной среде*

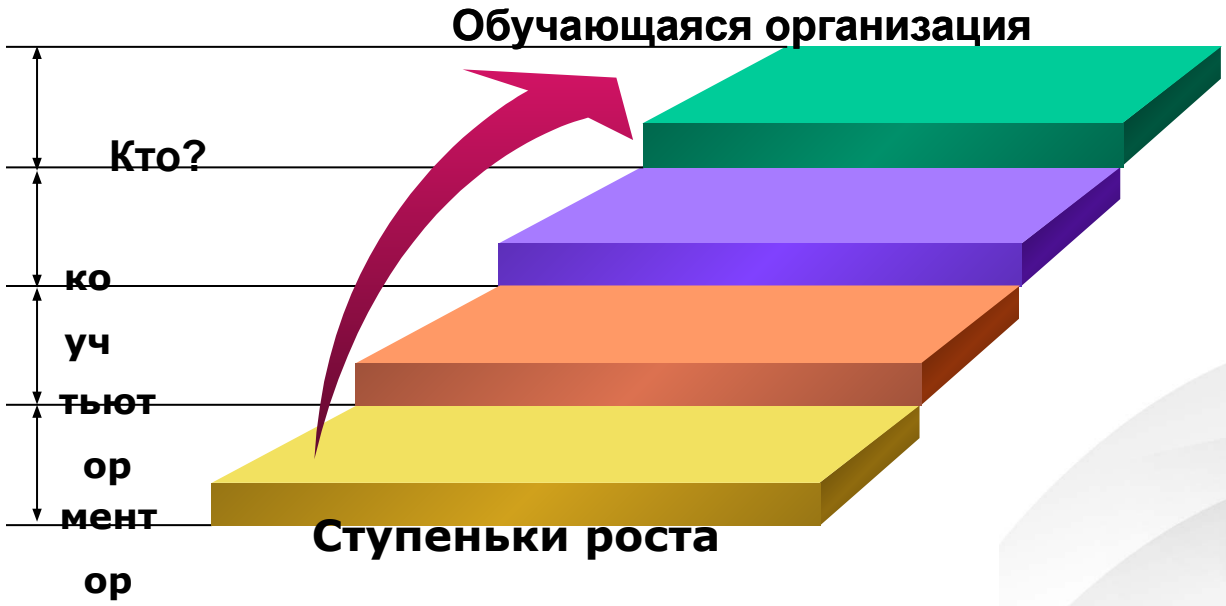
Выбор

- 3 варианта развития коллектива:

1) **Традиционный (на основе методических объединений, семинаров, педсоветов – к сожалению, эта работа не носит дифференцированного характера и по большому счёту не работает на зону ближайшего развития индивидуума.**
2) **Личностно – ориентированное образование взрослых, что связано с построением индивидуальной траектории развития педагога (здесь нужны многопараметрические диагностики, наличие управленческих практик, технологий, т.е. готовность управленческой команды действовать в таком режиме)**
3) **Переобучение всего коллектива в соответствии с передовыми мировыми практиками в формате практикумов – тренингов с последующим мониторингом эффективности обучения.**

Ответы на современные вызовы

- **Профессиональный рост учителя**
- **Построение непрерывного образования человека, образования через всю жизнь**
- **Наличие эффективной профессиональной команды**



Модели профессионального труда

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

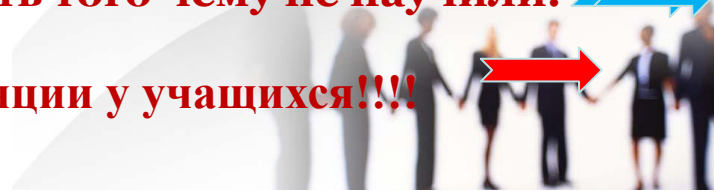
Методический сервис как стратегический ресурс развития образования

Мониторинг

- **готовности к инновационной деятельности (анкетирование, опрос)**
- **Уровня сформированности предметных компетенций (анализ урочных и внеурочных занятий, технологических карт урока, конспектов уроков, конкурсных занятий)**
- **Уровня сформированности коммуникативных компетенций (диагностические работы)**
- **Уровня сформированности информационных компетнций**
- **Уровня сформированности проектировочных компетенций (анализ индивидуальных проектов педагогов и управленческих команд)**
- **Уровня сформированности инновационной культуры управленческих команд**
- **Владение технологиями обучения (на основе методического коучинга, семинаров практикумов, экспертизы реализации инновационных проектов)):**
  - технологиями сотрудничества (60 % педагогов)
  -технологиями развития критического мышления (30% педагогов)
  - технологиями развития креативного мышления (20% педагогов)
  - технологиями развития коммуникативных компетенций (60% педагогов)
- **= РЕЗУЛЬТАТ. Нельзя с педагогов, спрашивать того чему не научили.**

Педагог не может сформировать нужных компетенции у учащихся!!!!

????????? КАЧЕСТВО



Школа профессионального развития (Казань- каскадная модель)

Управленческие команды ОО
54 команды ОУ

Муниципальные тьюторы по инновационной работе 10 тьюторов

ГМО учителей – предметников, заместителей директоров по УВР - 14 (420)

Школа молодого учителя
250 педагогов

Конкурс – смотр управленческих и педагогических лабораторий 154 лаборатории

Менторский час
10 ОУ

Консалтинговые центры
20 центров

Коучсет
51 ОУ

Проектные студии

Педагогические игры - 180 педагогов

Конкурс "Вдохновение"
194 педагога

СУЩНОСТЬ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ОБРАЗОВАНИИ

СОСТАВЛЯЮЩИЕ (ЭЛЕМЕНТЫ) СОДЕРЖАНИЯ ПОНЯТИЯ «КОМПЕТЕНТНОСТЬ»

Руководитель должен чётко понимать

Мотивация

- « Единственная возможность заставить человека сделать что - либо – это сделать так, чтобы он сам захотел сделать это»

Д. Карнеги

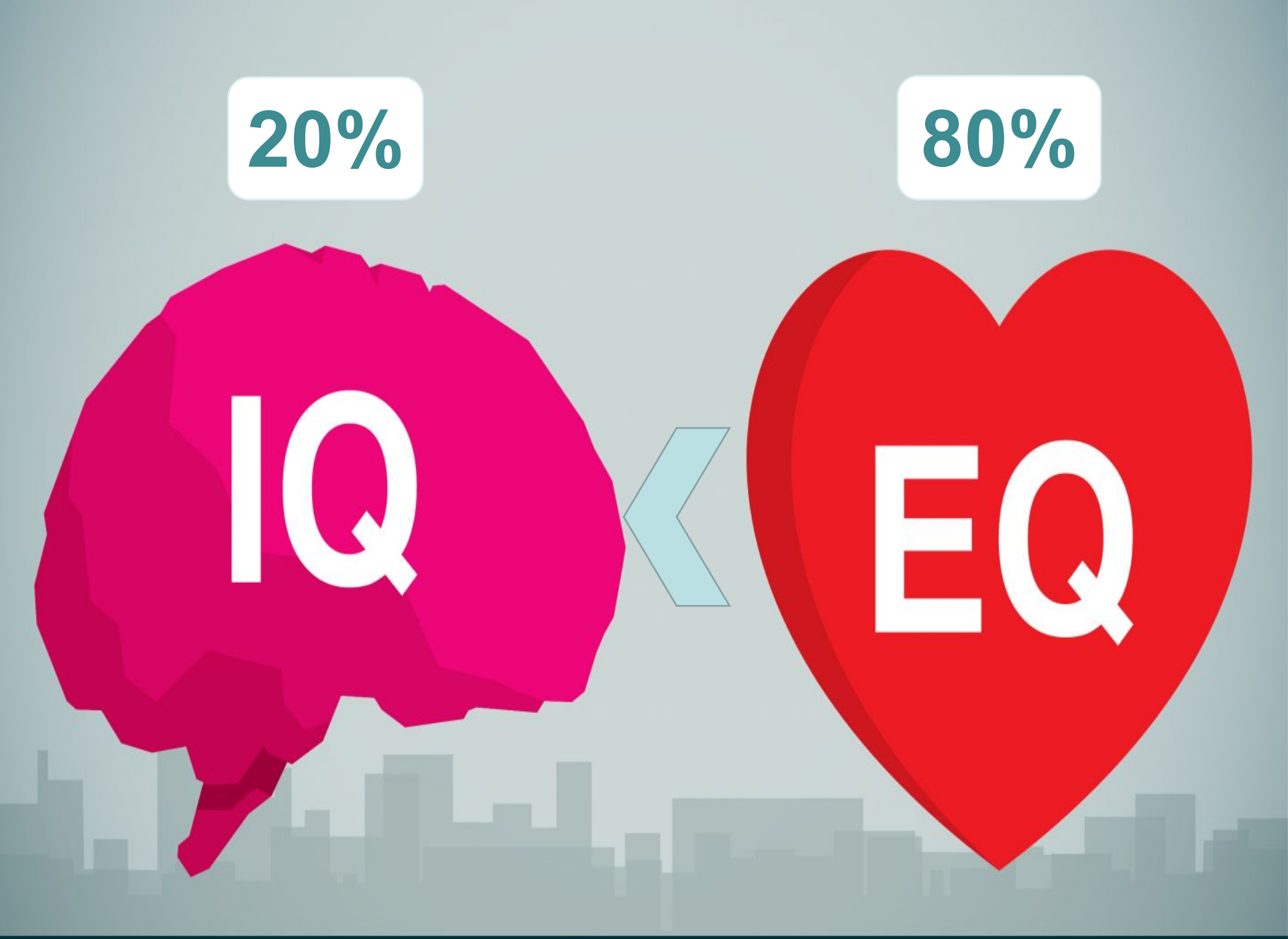
- **Факторы, способствующие профессиональному педагогическому застою:**
- **- низкий уровень притязаний** и, как следствие, преждевременное ощущение полной самореализации;
- **- получение желаемой категории**, приобретение чувства стабильности и спокойствия, что ведёт к снижению мотивации деятельности;
- **- отсутствие перспектив в изменении социально-профессионального статуса** педагога (повышение категории, признание администрации, родителей, коллег);
- **- отсутствие системы контроля профессионального роста педагогов**;
- **- напряжённые взаимоотношения с руководством и коллегами и**

Безопасная среда

- ***Что помогает формированию благоприятного психологического климата?***

(напишите 5-10 критериев)

EQ или IQ: что важнее для современного образования?


20%
80%
IQ
EQ

На что влияет EQ

01 **Социальные навыки**

Выбор будущей профессии

03 **Восприятие информации**

Мотивация

Навыки высокого EQ

Эмпатия	осознанное сопереживание текущему эмоциональному состоянию другого человека без потери ощущения происхождения этого переживания
Ассертивность	способность человека не зависеть от внешних влияний и оценок, самостоятельно регулировать собственное поведение и отвечать за него.
Умение слушать	

“*Эмоциональный интеллект (EQ) – умение заставить эмоции работать* **на себя, а не против себя.**”

Барисо Джастин

Работа психолога!!!!!!

Траектория индивидуального развития

Картина мира, языки, индивидуальное развитие (IQ)

Социальные и управленческие навыки и умения (SQ/EQ)

Управление психофизическими состояниями, развитие тела (PQ / EQ)

Коллегиальный вывод

- **Прозрачная система мотивации и чёткие должностные обязанности,**
- **Одновременное стимулирование здоровой конкуренции и командной работы**
- **Максимальное отождествление личных интересов работника с приоритетами организации**
- **Отсутствие информационного вакуума**
- **Организация служебной иерархии, грамотное распределение социальных ролей в группе**
- **Вытеснение конфликтных работников**

Ваша точка зрения

- Групповая работа=Командная работа?(Техника КОНЭРС)

- **Да** **Нет**

PIES

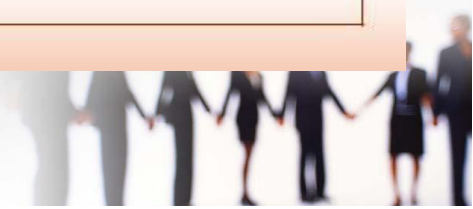
- **P-позитивная взаимозависимость –успех одного не может быть достигнут без участия другого**
- **I – индивидуальная ответственность**
- **E – равное участие**
- **S – одновременное взаимодействие**

- **Групповая работа + PIES =командная работа**

- **Разведём понятия «команда» и «рабочая группа".**
- **Рабочая группа – люди., собранные в рамках определённой структуры для выполнения задач, возлагаемых руководителем с функциональным разделением труда.**
- **Команда не рабочая группа, но рабочая группа может стать командой.**
- **Когда группа превращается в команду, она становится эффективнее, возникает синергетический эффект, при этом члены группы могут играть командные роли.**

ТАБЛИЦА 1. ВАРИАНТЫ РАБОТЫ В ГРУППАХ И КОМАНДАХ

Предпочтительнее работа в одиночку или в группах	**Предпочтительнее работа в командах**
Для решения простых задач или головоломок	Для решения сложных задач или проблем
Когда кооперация удовлетворительна	Когда для решения необходим консенсус
Когда разнообразие мнений ограничено	Когда присутствует неопределенность и множественность вариантов решения
Когда задачу необходимо решить срочно	Когда необходима высокая самоотдача
Когда достаточно узкого диапазона компетентности	Когда требуется широкий диапазон компетентности
При наличии неустранимого конфликта интересов участников	При возможности реализации целей членов команды
Когда организация предпочитает работу с частными лицами	Когда организация предпочитает результаты командной работы для разработки перспективной стратегии
Когда необходим оптимальный результат	Когда необходим разносторонний подход



Предложите свои варианты ответов

- При создании управленческой команды необходимо ответить на несколько принципиальных вопросов:
- **Для каких целей создаётся команда? Какова будет её численность?**
- **Кто возглавит команду?**
- **Сколько человек должно быть в комане????**

ИДЕИ
Генератор идей
Аналитик
Исследователь ресурсов
Специалист
Педант
Гармонизатор
Реализатор
ЛЮДИ
ЗАДАЧИ
Координатор
Мотиватор

Рекомендации для создания команды единомышленников

- **Привлекайте людей, которым нравятся Ваши идеи**
  Отбирайте людей, которые лучше Вас
- **Отбирайте людей с разными возможностями**
- **Не привлекайте в работу людей, с которыми Вам некомфортно.**
- ***Формирование команды предполагает эффективное использование сильных сторон состава команды; распределение ролей в команде для оптимального достижения результатов; формирование новой структуры при слиянии, поглощении, реструктуризации; создание рабочей обстановки при формировании проектных команд; налаживание горизонтальных связей внутри коллектива.***

Управленческая технология

- подразумевает отбор кадров,
- регулирование численности команды,
- совместное определение целей и постановка задач;
- мотивация на определённые виды деятельности,
- стандартизация норм поведения,
- дресс-код и т.д.,
- создание условий для более близкого знакомства членов команды между собой,
- обучение,
- ввод системы контроля, поощрение самоконтроля,
- поддержка командного духа, замена членов команды, которые не хотят или не могут работать в соответствии с установленными корпоративными стандартами

Как создать эффективную команду?

ДО		после
Берём группу различных работников	**Вводим систему управления**	**Получаем эффективную команду**
	Налаживаем общение	
	Повышаем сплоченность	
	Формируем срабатываемость	

Чем должна обладать команда

компетенции	**команды**	**людей**
ценности	**людей**	**команды**
цели	**людей**	**команды**

Командная работа (team work)

Члены команды зависят друг от друга, точнее, работа одного зависит от работы другого. Поэтому в команде имеют место равноправие и постоянный обмен информацией. Члены команды разделяют ответственность за достижение цели друг с другом. Существует такой феномен как командная подотчетность – это определенные обещания, которые порождают доверие и гарантируют достижение результата.

- Важные этапы, организующие команду
- Адаптация
- Группирование
- Кооперация
- Нормирование деятельности
- Функционирование

Основные элементы эффективности

- удовлетворение личных интересов членов команды;
- успешное взаимодействие в команде;
- решение поставленных перед командой задач.

Признаки эффективной команды

Рисунок

Источник: опрос агентства CareerArc среди более чем 3 тыс. руководителей со всего мира (2017 год)

Почему стоит создать команду ?

1) Человеческие ресурсы сильно ограничены, пока люди не работают сообща. Отдельному человеку, обладающему замечательной идеей, часто не достает навыков, интеллекта и времени для ее воплощения. Команда же создает такое потенциальное поле, в котором каждый человек приносит больше отдачи, чем в одиночку.
2) Вместе с командой ты растешь и развиваешься быстрее.
3) Наличие особого командного духа.

В ЛЮБОЙ КОМАНДЕ
делает 99%
всей работы
обещает помочь,
но не помогает
вообще
не понимает,
что происходит
куда-то
исчезает
в самом начале
и появляется
только в конце
ЕСТЬ ТАКИЕ ЛЮДИ

Здорово, что проблема
не на нашей стороне!