



**Способы минимизации
рисков в условиях
инновационной
деятельности
МБОУ Гимназия № 6**

«Единственный способ
заставить человека
что-то сделать – это
сделать так, чтобы он
сам захотел этого»
(Д. Карнеги)



Инновационная деятельность гимназии

Годы	Направления инновационной деятельности	Статус инновационной деятельности
2011	Организация внеурочной деятельности в условиях ФГОС ОО	Опорная площадка ГОУДПО (ПК)КРИПК и ПРО
2012-2014	Подготовка к введению курса ОРКСЭ	Областная базовая площадка ГОУДПО (ПК)КРИПК и ПРО
2014-2017	Индивидуальный образовательный маршрут обучающегося как условий реализации требований ФГОС ООО	Опорная площадка ГОУДПО (ПК)КРИПК и ПРО
2014-2017	Отработка моделей электронного обучения и обучения с использованием дистанционных образовательных технологий	Региональная инновационная площадка ДОиН
2017-2020	Профессиональное и профильное самоопределение школьников	Региональная инновационная площадка ДОиН

Причины рисков в инновационной деятельности

- рассогласование между требованиями системы образования и личными интересами, возможностями педагога;
- недостаточная готовность и мотивация педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточный уровень методологической, профессиональной компетентностей, инновационной культуры педагога;
- неадекватный подбор технологий включения инноваций;
- недостаточная сформированность прогностических и рефлексивных умений педагога
- чрезмерная динамика изменений функций, большая загруженность, приводящая к перенапряжению педагогов и др.;
- страх снижения достигнутого педагогом профессионального уровня при проведении инноваций в образовательном учреждении.

Способы минимизации рисков

- Диагностический
- Организационно-содержательный



Диагностический способ минимизации рисков

- Анкетирование
- Диагностическое тестирование
- Беседа
- Наблюдение

Результаты анкетирования

	Направления инновационной деятельности	Выбор учителей начальных классов (чел)	Выбор учителей 5 – 11 классов (чел)	Общий выбор (чел)
1	Совершенствование электронных материалов, обеспечивающих реализацию рабочих программ	13 (72%)	12 (46%)	25 (57%)
2	Реализация контрольно-оценочной деятельности с использованием цифровых инструментов	8 (44%)	11 (42%)	19 (43%)
3	Внедрение портфолио обучающегося как механизма профильного самоопределения	2 (11%)	8 (31%)	10 (23%)
4	Внедрение электронного портфолио учителя для обоснованного распределения стимулирующих выплат, подготовки учителя к аттестации	6 (33%)	8 (31%)	14 (32%)
5	Развитие школьного инженерного образования (внедрение робототехники, конструирования и проектирования, обновление технологического образования)	8 (44%)	10 (39%)	18 (41%)
6	Создание условий для развития читательской компетентности	12 (66%)	15 (58%)	27 (61%)

[Особенности коллектива]

- высокий уровень притязаний педагогов;
- высокая степень индивидуальности и самодостаточности членов коллектива;
- наличие различных точек зрения на одну и ту же проблему;
- сложившиеся традиции, носителями которых являются учителя-выпускники гимназии (22%).



Содержательный способ минимизации рисков

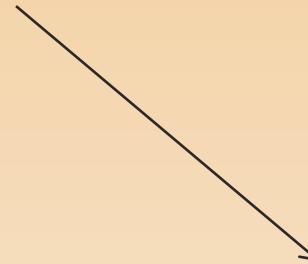
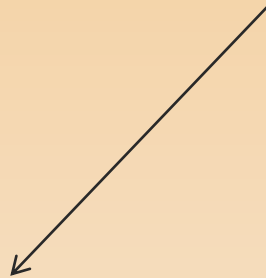
- Мотивация педагогических работников
- Система подготовки педагогов к инновационной деятельности (семинары, педсоветы, ШМО, кратковременные рабочие группы)
- Распределение функционала между участниками инновационной деятельности.
- Разработка «технического задания» (кейса) для рабочих групп (постановка узкой задачи, ориентированной на успешное выполнение).
- Улучшение условий труда
- Повышение имиджа гимназии

Условия мотивации

- заинтересованность руководителя в процессах развития
- наличие административной команды

Вознаграждение – это то, что человек считает для себя ценным.

Вознаграждения



Внешние – они даются организацией (денежные выплаты, продвижение по службе)

Внутренние – получаемые по средствам работы (чувство успеха при достижении цели, содержательность и значимость выполняемой работы, самоуважение дружба и общение, возникающие в процессе работы)

Материальное стимулирование

- Формы денежного поощрения могут быть различными:

- повышение заработной платы
- премии
- поощрения







[Лучшие условия труда]

- От того, в какой цвет выкрашены стены помещения, где люди работают, как расставлена мебель, есть ли на окнах цветы, зависит их настроение.



[Свободное время]

- Руководитель может поощрять подчиненных за хорошую работу увеличением продолжительности отпуска, дополнительных дней отпуска



Г Процесс мотивации

Требования к содержанию образования (перспективные цели и задачи)	Проекты, возникшие на разрыв интересов	Возможности коллектива (внутренние и внешние)
<p>Создание информационной образовательной среды как условие реализации требований ФГОС ОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> -наличие цифровых контентов; <p>Требования профессионального стандарта педагога к ИКТ компетенции учителя на продвинутом уровне</p>	<p>Формирование образовательной среды на основе Smart-технологий».</p> <p>Эффекты реализации проекта:</p> <p>Разработка информационных образовательных ресурсов (учебных пособий, портфолио, сайтов, тренажеров, создание в социальной сети образовательных форумов).</p> <p>Расширение проекта:</p> <p>Проект «Виртуальный музей»</p>	<p>Владение ИКТ на уровне пользователя (мониторинг 2014 г.)</p> <p>Владение ИКТ на продвинутом уровне (мониторинг 2017 г.)</p>

Процесс мотивации

Система контроля и оценки в ФГОС ОО

Разработка контрольных измерителей по учебным предметам, критериев для различных форм оценочных процедур, мониторингов ЗОЖ и БЖ, духовно-нравственного воспитания, оценки проектной деятельности.

Понимание контрольно-оценочной деятельности на уровне ЗУН.

Нормативное оценивание

Индивидуализация образовательного процесса в контексте ФГОС ОО

Организация обучения по ИУП, внедрение индивидуального проекта как условия реализации ФГОС СОО, разработка модели индивидуальной образовательной программы и рефлексивного портфолио.

Индивидуальная работа с учеником без фиксации индивидуального прогресса

Процесс мотивации

Духовно-нравственное воспитание в соответствии с требованиями ФГОС ОО	Разработка программ, уроков, методических пособий, мониторинга, реализация модуля «Основы православной культуры» на региональном уровне.	Традиции духовно-нравственного воспитания в гимназии, опыт работы по духовно-нравственному воспитанию (1980 г.)
Формирование образовательной среды для опережающей профессиональной подготовки .	Разработка проекта направленного на формирование модели, обеспечивающей опережающую профессиональную подготовку обучающихся, системобразующих программ	Опыт работы коллектива в проектной деятельности, разработке программ



**Четверухина
Гульнара Абубакировна**

Директор МБОУ «Гимназия № 6
им. С. Ф. Вензелева».

Почётный работник
общего образования РФ.

Адрес: 652870, Кемеровская область,
г. Междуреченск, пр. Строителей,
д. 23.

Сайт: <http://school6.m-sk.ru/>

64

Город Междуреченск по российским меркам молодой. Официальной датой его основания считается 23 июня 1955 года. Город шахтёрской славы, развивающийся, он является одним из крупнейших промышленных центров Кузбасса и Кемеровской области.

В регионе высока потребность в квалифицированных кадрах. Поэтому здесь сформировалась особая образовательная среда. «Гимназия № 6 им. С. Ф. Вензелева» — одна из самых заметных составляющих этой среды. Руководит учреждением Гульнара Абубакировна Четверухина.

История гимназии началась в 1961 году, когда на месте бараков было построено большое и светлое здание, принявшее в первый же год сразу 2000 учеников, которые неизменно показывали очень хорошие резуль-

Кузница кадров и передового опыта

таты. Именно тогда за школой утвердилась слава кузницы кадров и передового опыта. В 1996 году школе присвоено имя Сергея Федоровича Вензелева, Почетного гражданина города Междуреченска, председателя Горисполкома с 1966 по 1980 годы.

Пройдя через бурные «девяностые» годы прошлого столетия, школа, став гимназией, не растеряла традиций и продолжает оставаться на передовых позициях системы образования.

В гимназии трудятся 58 педагогов, среди которых 13 — Почётные работники общего образования РФ. Директор — Гульнара Абубакировна Четверухина — помимо высокого учительского звания, имеет грамоту Министерства образования РФ, почётные медали Кемеровской области, в прошлом году стала победителем конкурса «Лучший руководитель — 2018».

Основное отличие образовательной среды в гимназии № 6 от других школ города заключается в том, что здесь первыми подхватили и развили концепцию цифровой школы: создана целая магистральная образовательная линия по робототехнике и программированию, а также НИТ-лаборатория (High Intellectual Technologies).

Основы программирования воспитанники гимназии могут изучать уже с 1 класса. Младшие школьники приобретают навыки прототипирования. В средней школе создают игры. В старшей школе уже можно фактически стать специалистом по программированию микроконтроллеров.

НИТ-лаборатория — это детский технопарк. Здесь сосредоточены лучшие технические ресурсы гимназии и рождаются новые идеи, находя своё воплощение в программно-проектной деятельности.

Благодаря передовым методам обучения уже есть первые результаты —

Золотая медаль выставки «Экспо-Сибирь». Часть цифровых наработок педагогов и гимназистов стала уже достоянием не только учебного заведения, но и всей Кемеровской области.

Внеурочная деятельность также направлена на всестороннее развитие личности ребёнка. Осуществляется она по трём программам: научной — «Сократ», исторической — «Краеведческий музей» и спортивной — «Олимпик». Кроме того, гимназисты имеют возможность заниматься в школьном хореографическом коллективе «Солнышко», который в этом году празднует свой 25-летний юбилей.



Родители учеников также активно участвуют в общественной жизни гимназии. По их инициативе была благоустроена территория школы и проводится масштабное торжественное мероприятие «Гимназист года», где чувствуют лучших учеников.

Успешность коллектива гимназии директор Гульнара Абубакировна Четверухина видит в поиске новых идей, работе над собой, в любви к профессии и детям.

— Результат деятельности любой организации, прежде всего, зависит от профессионализма коллектива — подчёркивает Гульнара Абубакировна. — И мой успех — это заслуга замечательного, творческого коллектива педагогов.

Необходимо отметить, что коллектив МБОУ «Гимназия № 6 им. С. Ф. Вензелева» стабильный. Тем не менее каждый год сюда приходят молодые педагоги и привносят новые идеи и новое вдохновение. Поэтому гимназия была и остаётся кузницей кадров, воспитанных на основе передового опыта в системе образования.

Татьяна Гурьшанина



Результаты инновационной деятельности

- 4 золотые медали
- Публикации в журнале «Учитель Кузбасса», «Успех как стиль жизни», СМИ
- Дважды обладатели гранта Главы АГМО
- Четырежды обладатели премии за участие в областных и муниципальных конкурсах
- 2 лауреата конкурса «Учитель года»



[



Когда уже есть штат, состоящий из подготовленных, умелых и энергичных людей, в качестве следующего шага надо стимулировать их творческие способности.

А. Морита