



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №95
Красносельского района Санкт – Петербурга «Подсолнух»

Педагог, как исследователь

Система профессионального развития
в самообучающейся организации

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ КАДРОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА»

*От исполнителя — к исследователю. От исследователя — к автору.
От автора — к внутреннему эксперту.*





Обучить педагога — недостаточно

Традиционная логика: **Обучение** → **новые знания** → **сертификат**. Но организации нужен другой результат: **Знание** → **действие** → **исследование** → **собственная практика** → **изменение**.

Нам нужен педагог, который способен: самостоятельно увидеть профессиональную проблему, сформулировать исследовательский вопрос, проверить решение в практике, оценить результат и передать работающий опыт коллегам.

- ❑ Профессиональное развитие должно становиться источником изменений самой организации.
- ❑ Ключевую роль играют конкретные навыки сотрудников.

Мы изменили саму логику профессионального развития

В центре — не мероприятие по обучению, а **полный цикл создания профессионального результата.**

1

Выбор

Педагог выбирает профессиональный трек

2

Обучение

Получает знания и инструменты

3

Исследование

Формулирует профессиональную гипотезу

4

Апробация

Проверяет решение в реальной практике

5

Экспертиза

Осмысляет и оценивает результат

6

Тиражирование

Передаёт успешную практику коллегам

❏ **Не «обучение → отчёт», а «инициатива → результат → распространение».**

6 профессиональных лабораторий

6 маршрутов развития

Лаборатория субъектности

Лаборатория «Экологиум»

Лаборатория «Геометрия возможностей»

Лаборатория социоигровых технологий

Лаборатория исследования детской игры

Лаборатория исследовательской
деятельности

120

педагогов

1600

часов внутреннего обучения в год

Лаборатория — не кружок и не разовое мероприятие.

Это профессиональный трек: **обучение** → **исследование** → **апробация** → **практика**.

Персонализированные траектории обучения

Руководитель инвестирует в программы переквалификации и повышения квалификации. Персонализированные траектории обучения, согласованные с карьерными амбициями удерживают 94% сотрудников вовлеченными на долгосрочной основе.

Как это работает:

Индивидуальные планы развития, которые динамически корректируются в зависимости от прогресса

Система анализирует текущий уровень компетенций и рекомендует оптимальный набор курсов повышения квалификации и профессиональных стажировочных программ

Персонализация повышает вовлеченность и эффективность образовательных программ

25

педагогов самостоятельно
инициировали исследования

15

педагогов стали
внутренними экспертами

45 из 120 педагогов = 42,8% не просто прошли обучение, а самостоятельно инициировали профессиональное исследование.

Это один из самых сильных показателей проекта, потому что он показывает изменение профессионального поведения, а не только объем обучения.



Главный ресурс технологии — сам педагог

Педагог

- Выбирает профессиональный трек
- Исследует профессиональный вопрос
- Апробирует решение
- Создаёт практику

Главный переносимый продукт

Не содержание лабораторий,
а **механизм развития профессиональной инициативы**

Организация

Создаёт условия для обучения, исследования, обмена и рефлексии

Эксперты

Помогают повысить качество гипотез, инструментов и анализа

Коллектив

Получает и распространяет работающие решения

5 внешних экспертов

Горизонтальный обмен

Внутренняя экспертиза

Повышение вовлеченности сотрудников

Организации инвестируют в создание среды, стимулирующей активное участие работников, потому что вовлеченность напрямую влияет на производительность и качество работы.

Измерение вовлеченности становится регулярным:

- Пульс-опросы
- Анализ фидбека в реальном времени
- Отслеживание динамики показателей

Человеко-центричный подход — основа ответственного управления персоналом





Мы развиваем не только компетенции. Мы создаём кадровый потенциал.

1

Компетентность

Педагог получает новые знания и проверяет их в практике.

2

Профессиональная субъектность

Педагог самостоятельно определяет профессиональный вопрос и инициирует исследование.

3

Внутренняя экспертизность

15 педагогов стали носителями и передатчиками профессиональных знаний.

4

Организационная память

Успешные решения фиксируются, передаются и становятся доступными коллегам.



Педагог развивается → развивается коллектив → развивается организация

Тренд на удержание персонала

Высокая текучесть обходится дорого: расходы на рекрутинг и потеря знаний влияют на операционную эффективность.

Персонализация программ удержания — это уже стандартная практика, поскольку универсальные решения больше не работают.

Ключевые инструменты:

- Регулярная обратная связь и открытый диалог с командой
- Вовремя замечать признаки неудовлетворенности
- Корректировать условия работы до того, как ценный специалист примет решение об уходе
- Эмоциональный интеллект руководителей становится важным навыком в эпоху автоматизации. Способность понимать эмоции сотрудников и выстраивать доверительные отношения отличает успешных лидеров.



Портфель успеха: педагог, руководитель, административная команда



Портфель успешного руководителя:

- Эмоциональный интеллект
- Развитие команды
- Персонализированный подход
- Удержание таланта

Портфель успешной административной команды:

- Стратегическое видение
- Культура развития
- Человеко-центричность
- Измерение результатов

Портфель успешного педагога:

- Компетентность в предмете
- Исследовательская инициатива
- Внутренняя экспертиза
- Организационная память