



Петербургский международный
образовательный форум

St. Petersburg International
Educational Forum



КУЛЬТУРА ДОСТИЖЕНИЙ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И МОТИВАЦИ СОТРУДНИКОВ

ФУРСОВА

НАДЕЖДА АНАТОЛЬЕВНА

директор ГБОУ школы № 253 им. капитана 1-го ранга П.И. Державина

КОНФЕРЕНЦИЯ «КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
АКТУАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ И ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ»



ГБОУ школа №253 имени капитана 1-го ранга П.И. Державина

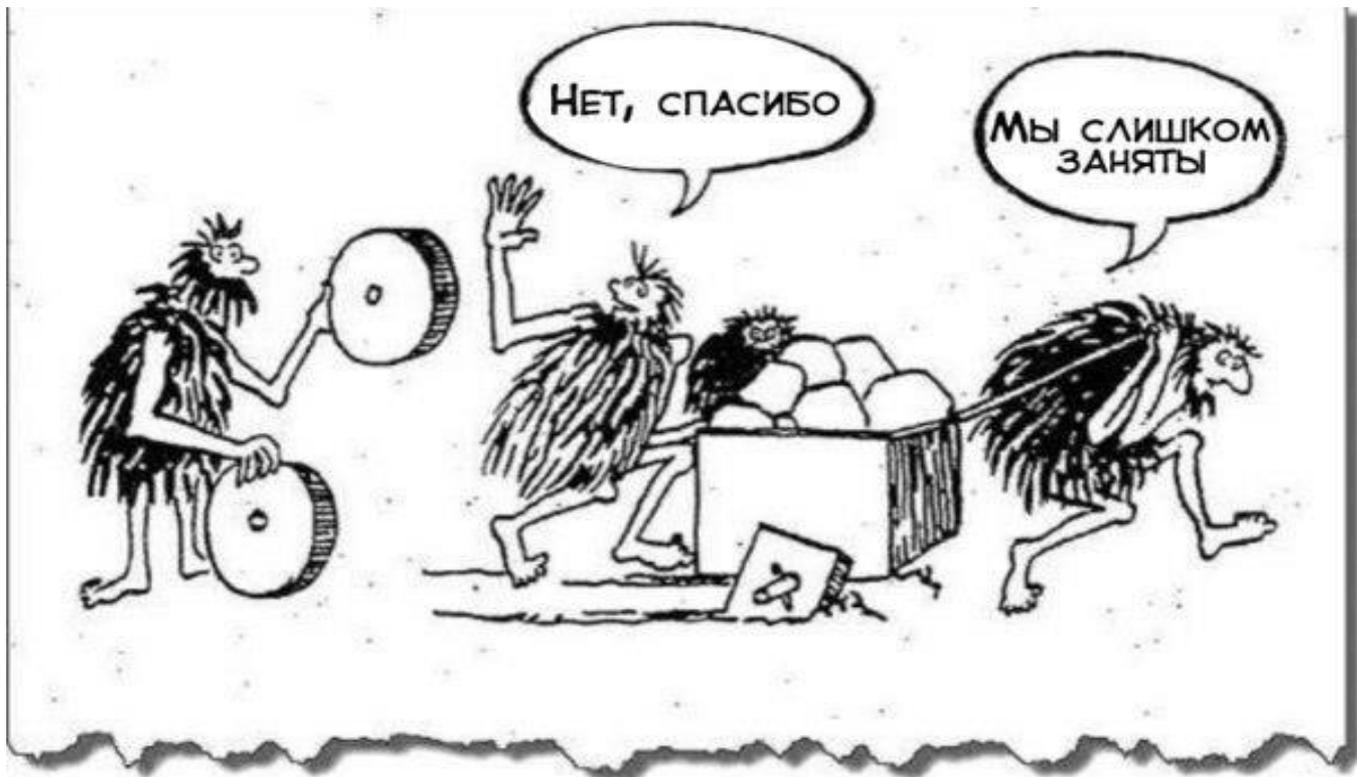


**Школа - победитель
конкурса «Лучшие
кадровые технологии
Северо-Западного
Федерального округа»
в 2024 году в номинации
«Лучшая кадровая
технология развития
корпоративной
культуры»**

**Конкурс проводит
ежегодно Комитет
государственной
службы и кадровой
политики
Администрации
Губернатора
Санкт-Петербурга**



Низкая мотивация к развитию и профессиональным достижениям, сопротивление изменениям



Самая частая причина – необъективная, как правило заниженная, самооценка, незнание своих преимуществ и дефицитов



Почему так происходит?

**ТРАТИМ,
ИСПОЛЬЗУЕМ**

**ЛЮДИ —
РЕСУРС**

**ЛЮДИ —
КАПИТАЛ**

**ВКЛАДЫВАЕМ,
ИНВЕСТИРУЕМ,
РАЗВИВАЕМ,
ОБОГАЩАЕМ**



Управление процессом (фрагмент)





Что позволит достичь результатов в короткий срок?

Самый эффективный стимул к развитию – успех!

- создаём ситуацию успеха
- выявляем потенциал и дефициты
- применяем наставничество
- формируем архитектуру достижений
- строим успешную школу





Самодиагностика через успех

Профессиональные конкурсы - площадка для создания «ситуации успеха», выявления потенциала и дефицитов

Наставничество – один из проверенных инструментов создания «ситуации успеха»

В организованной деятельности подготовки к конкурсу, используя скрытые резервы, педагог видит свой потенциал и дефициты

Мотивация к восполнению дефицитов идёт от педагога, что минимизирует сопротивление, задача - создать условия для дальнейшего развития

«Вирус» постоянного улучшения ведёт к цепочке позитивных преобразований в образовательном учреждении



«Архитектура достижений» - как проектируется, из чего строится и на что опирается

- **Цель:** повысить мотивацию к профессиональному развитию
- **Лидерство** руководителя
- **Управленческие методы и приёмы**
- **Подходы:** ресурсный, деятельностный, андрагогический
- **Открытость** новому, распространение опыта
- **Наставничество**, как ведущая технология
- **Диагностика** профессиональных ресурсов и дефицитов
- **Доверие**





Наставники сопровождают участников активностей и создают ситуацию успеха



**Соппротивление,
низкая
самооценка**



**Смотри, как
делаю я**



**Сделай вместе
со мной**



Успех!



Делай лучше меня



Всероссийский конкурс «Воспитать человека»

**Победы
в номинациях
«Воспитание
классного
коллектива»,
«Воспитание
на основе
кадетских
традиций».**
**Участие во
Всероссийском
Форуме классных
руководителей**



Всероссийский конкурс «Сердце отдаю детям»





Всероссийский конкурс «За нравственный подвиг учителя»

Победа в
федеральном
этапе в номинации
«За организацию
духовно-
нравственного
воспитания в
образовательной
организации»





Победа в конкурсе «Флагманы образования. Школа» президентской платформы «Россия – страна возможностей»





Профориентация через чемпионатное движение



2023 г. Профессионалы, направление «Педагогика».
2 золота, 3 бронзы в регионе,
серебро на межрегиональном уровне





Развитие и мотивация через чемпионатное движение

2025 г. чемпионат Профессионалы,
направление «Педагогика»:

3 золота, 3 серебра, 1 бронза
на региональном уровне

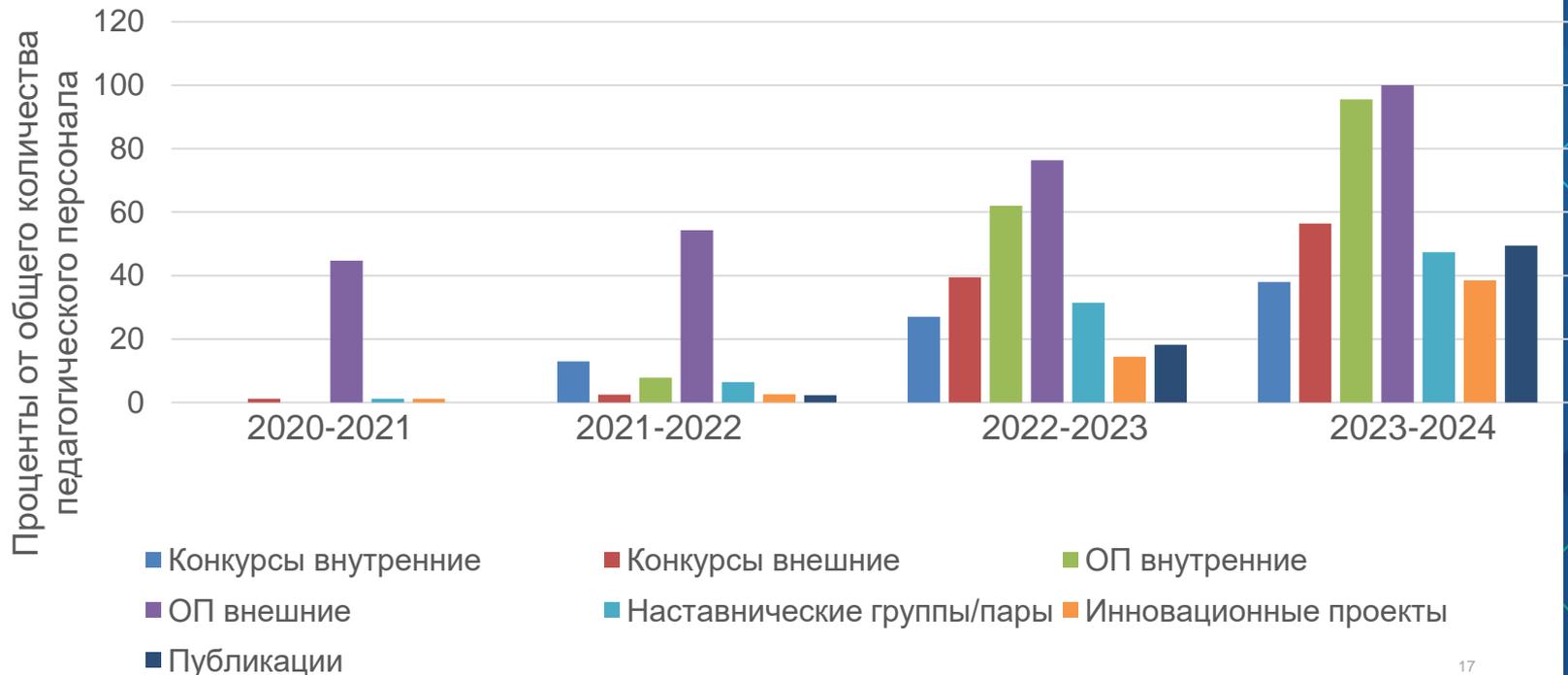
- Эффективная система подготовки
- Команда экспертов – наставников
- Команда участников, реверсивное наставничество
- Наставники – сетевые партнёры:
Академия талантов,
Балтийский берег,
Некрасовский колледж





Результаты трёх лет внедрения модели «Архитектура достижений»

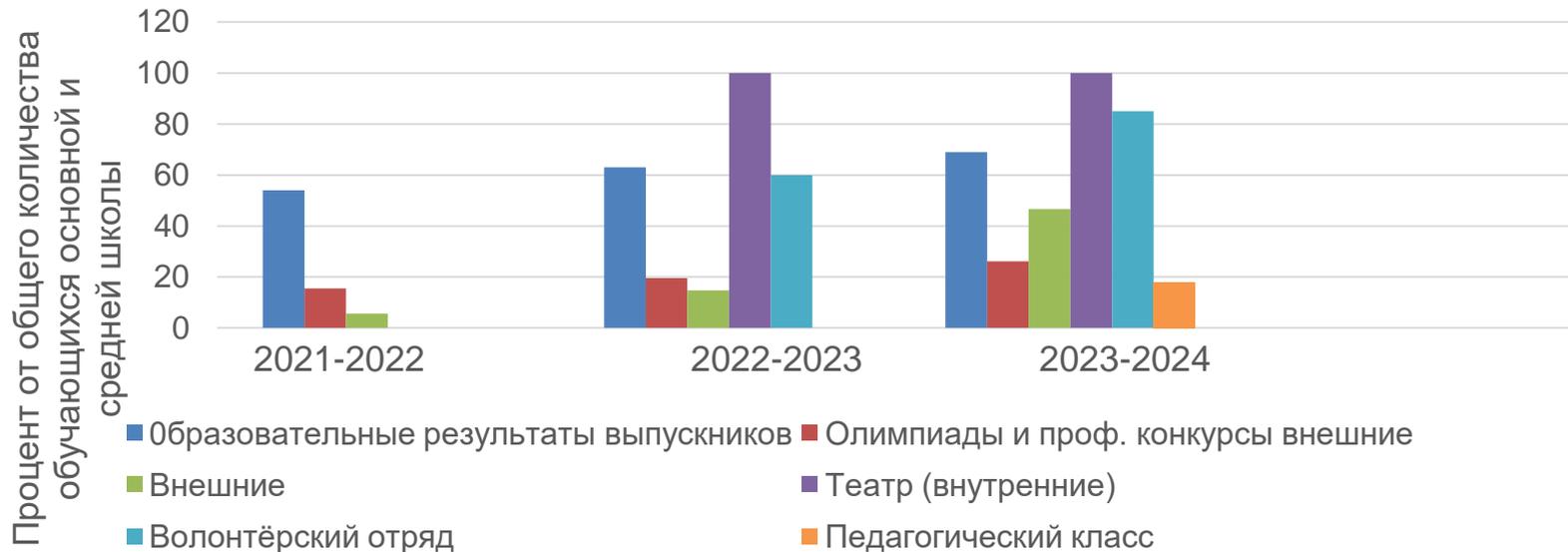
Динамика вовлечённости сотрудников





Результаты двух лет внедрения модели «Архитектура достижений»

Динамика вовлечённости и результативности обучающихся





Достижения как драйвер изменений

Культура достижений как эффективный инструмент управления позволяет формировать:

- **готовность к развитию и переменам как часть организационной культуры**
- **уверенность в себе в коллективе единомышленников**
- **наставничество и «горизонтальное» лидерство**
- **привлекательность для молодых учителей**
- **быстрое реагирование на новшества и проектную гибкость**
- **новые ценностные предложения для динамичного развития школы**
- **внутренние и внешние коммуникации для поиска и апробации новых идей**

Инновационная деятельность в наших публикациях

Более 20 публикаций за период с 2021 по 2025 год



**15 ЛЕТ
ВМЕСТЕ**

Петербургский международный
образовательный форум

St. Petersburg International
Educational Forum



[school253spb@
gmail.com](mailto:school253spb@gmail.com)