

**Стратегия управления кадровым потенциалом в МБОУ СОШ № 1 пгт. Ноглики имени Героя Советского Союза Г.П. Петрова основывается на магистральных направлениях и ключевых условиях проекта «Школа Минпросвещения России».**

Управление кадровым потенциалом является одним из ключевых аспектов успешного функционирования общеобразовательной организации. В свете основных направлений и условий реализации проекта «Школа Министерства просвещения России», можно предложить следующую стратегию управления кадрами в общеобразовательной организации на ближайшие 3 года:

1. Оценка текущего кадрового потенциала: Провести анализ текущей ситуации с кадрами, определить основные потребности и проблемы для дальнейшего планирования.
2. Разработка плана развития кадров: Разработать план профессионального и личностного развития персонала, включая обучение, повышение квалификации, обмен опытом.
3. Привлечение новых кадров: Проанализировать потребности в новых кадрах, разработать и реализовать стратегию привлечения новых сотрудников с учетом требований проекта «Школа Минпросвещения России».
4. Создание системы мотивации и стимулирования: Разработать систему мотивации и стимулирования сотрудников, которая будет способствовать достижению целей проекта и развитию кадрового потенциала.
5. Улучшение условий труда: Улучшить условия труда и создать комфортную рабочую атмосферу для повышения привлекательности работы в общеобразовательной организации и удержания кадров.

6. Организация непрерывного образования: Организовать непрерывное образование и повышение квалификации персонала с учетом ключевых направлений проекта «Школа Минпросвещения России», а также актуальных требований и тенденций в сфере образования.

№ п/п	Ключевые условия	Стратегия управления
1.	Использование единых подходов к штатному расписанию	<p>В рамках проекта «Школа Минпросвещения России» мы планируем использовать единые подходы к формированию штатного расписания. Это подразумевает оптимальное соотношение между административным и педагогическим персоналом, а также между разными категориями педагогических работников. Мы стремимся к тому, чтобы административный персонал был оптимальным и не приводил к избыточным затратам.</p> <p>Также мы планируем использовать единые подходы относительно узких специалистов. Каждая школа должна иметь возможность привлекать нужных специалистов для обеспечения качества образования. Но мы стараемся избегать перегрузки школ лишними специалистами, чтобы избежать дополнительных затрат и снижения эффективности работы.</p>
2.	Предусмотрены меры материального и нематериального стимулирования	<p>В рамках проекта «Школа Минпросвещения России» предусмотрены меры материального и нематериального стимулирования педагогических работников. Это включает в себя разработку и внедрение системы оплаты труда, основанной на результативности и эффективности работы учителя. Также планируется внедрение системы нематериального поощрения, такой как признание достижений учителей, предоставление возможностей для профессионального развития и карьерного роста. работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии, применяет другие виды поощрений).</p> <p>Материальное стимулирование педагогического персонала школы направлено на повышения его материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда. Стимулирование работников производится одновременно, ежемесячно, ежеквартально, по результатам работы за год, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы. Для педагогического персонала предусмотрены следующие стимулирующие выплаты:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) премиальные выплаты по итогам работы;</li> <li>2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;</li> <li>3) выплаты за качество выполняемых работ;</li> <li>4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;</li> <li>5) иные поощрительные и разовые выплаты.</li> </ol>

		Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.
3.	Развитие системы наставничества	<p>В рамках проекта “Школа Минпросвещения России” планируется развитие системы наставничества. Разработано положение о наставничестве, а также дорожная карта по его реализации. Изданы приказы о назначении наставников для новых сотрудников.</p> <p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.</p>
4.	Наличие методических объединений / кафедр / методических советов учителей/ методических советов классных руководителей	<p>В МБОУ СОШ № 1 пгт. Ноглики имени Героя Советского Союза Г.П. Петрова создано 7 школьных методических объединений: учителей математики, информатики и физики; русского языка и литературы; истории, обществознания и иностранных языков; естественно-научных предметов и географии; начальных классов; технологии и физической культуры; классных руководителей.</p>
5.	Охват учителей диагностикой профессиональных компетенций	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение обучающих мероприятий для педагогических работников по вопросам диагностики профессиональных дефицитов и возможностях получения индивидуального плана развития в соответствии с распоряжением Минпросвещения России.</li> <li>• Разработка системы управленческих мер для организации процесса диагностики, выявления профессиональных дефицитов и последующего их устранения.</li> <li>• Повышение мотивации педагогов к прохождению оценки профессиональных компетенций, включая стимулирование и поощрение.</li> <li>• Планирование мероприятий по выявлению профессиональных потребностей и затруднений педагогов.</li> <li>• Внедрение программы наставничества и “горизонтального” обучения педагогических работников.</li> <li>• Обеспечение индивидуального подхода к каждому педагогу со стороны руководства, проведение информационных мероприятий по повышению осведомленности о диагностике и ее роли в профессиональном развитии.</li> </ul>
6.	Доля учителей, для которых по результатам диагностики разработаны индивидуальные	<p>Организация индивидуального методического сопровождения для педагогов, нуждающихся в помощи для преодоления профессиональных трудностей и восполнения пробелов.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Установление связей с различными организациями на региональном и федеральном уровнях для предоставления поддержки педагогам.</li> </ul>

	образовательные маршруты	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создание механизма взаимодействия между региональными методистами, руководством образовательной организации и педагогами, нуждающимся в индивидуальном образовательном маршруте (ИОМ).</li> <li>• Разработка плана мероприятий для поддержки педагогов с выявленными профессиональными дефицитами.</li> <li>• Обеспечение анализа профессиональной деятельности педагогов.</li> <li>• Участие представителей администрации в формировании ИОМов педагогов.</li> <li>• Проведение мероприятий, направленных на понимание педагогами своих образовательных и профессиональных потребностей.</li> <li>• Анализ результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогов (направления определяются нормативно закрепленным списком профессиональных компетенций).</li> </ul>
7.	Доля педагогических работников, прошедших обучение по программам повышения квалификации, размещенным в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования (за три последних года)(критический показатель)	В рамках проекта “Школа Минпросвещения России” доля педагогических работников, прошедших обучение по программам повышения квалификации, размещенным в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования, составляет более 90% за последние три года.
8.	Доля педагогических работников, прошедших обучение по программам повышения квалификации по инструментам ЦОС, размещенным в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования (за три последних года)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение мониторинга обучения педагогических работников образовательной организации по программам повышения квалификации по цифровым образовательным технологиям (ЦОС), зарегистрированным в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования за последние три года.</li> <li>• Осуществление анализа доступных программ дополнительного профессионального образования по ЦОС, предлагаемых региональными институтами развития образования и повышения квалификации, а также программ, представленных в Федеральном реестре.</li> <li>• Организация адресного подхода администрации к педагогам, проведение информационной работы для формирования понимания необходимости обучения по программам повышения квалификации в области ЦОС.</li> <li>• Предоставление актуальной информации о новых трендах в образовании, задачах и требованиях, предъявляемых к профессиональной компетенции педагогов в области использования ЦОС в учебном</li> </ul>

		<p>процессе.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечение возможности анализа и саморефлексии профессиональной деятельности учителей в контексте применения ЦОС в образовательном процессе.</li> <li>• Разработка стратегии действий по определению потребностей и организации курсов повышения квалификации для педагогов по программам, связанным с ЦОС.</li> <li>• Формирование перспективного плана повышения квалификации педагогических работников на основе программ повышения квалификации по ЦОС из Федерального реестра.</li> <li>• Организация обучения педагогических кадров по программам повышения квалификации по использованию ЦОС в учебной деятельности.</li> <li>• Контроль со стороны администрации за организацией обучения педагогов по программам повышения квалификации с применением ЦОС.</li> </ul>
9.	Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших обучение по программам повышения квалификации в сфере воспитания (за три последних года)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение мониторинга обучения педагогических работников образовательной организации по программам повышения квалификации в области воспитания, зарегистрированным в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования за последние три года.</li> <li>• Осуществление анализа доступных программ дополнительного профессионального образования по воспитанию, предлагаемых региональными институтами развития образования и повышения квалификации, а также программ из Федерального реестра дополнительных профессиональных программ.</li> <li>• Организация адресного подхода администрации к педагогическим работникам, проведение информационной работы о значимости воспитания в образовательном процессе и современных требованиях к педагогической компетентности в этой области.</li> <li>• Обеспечение информирования об актуальных тенденциях и требованиях в области образования и профессиональной квалификации в области воспитательной работы.</li> <li>• Поддержка аналитической и рефлексивной работы педагогических работников в области воспитания.</li> <li>• Разработка стратегии определения потребностей и организации обучения педагогических работников в области повышения квалификации по воспитанию.</li> <li>• Формирование плана повышения квалификации педагогов в рамках программ повышения квалификации в области воспитания из Федерального реестра.</li> <li>• Проведение обучения педагогических работников по программам повышения квалификации из Федерального реестра в области воспитания с целью повышения эффективности образовательного процесса.</li> <li>• Контроль со стороны администрации образовательной организации за организацией обучения в области повышения квалификации и воспитания.</li> </ul>
10.	Повышение квалификации штатных	В рамках проекта “Школа Минпросвещения России” все штатные педагоги-психологи проходят повышение квалификации по программам, размещенным в Федеральном реестре дополнительных

	педагогов-психологов по программам, размещенным в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования (за три последних года)	профессиональных программ педагогического образования. За последние три года доля педагогов-психологов, прошедших повышение квалификации, составляет более 90%.
11.	Повышение квалификации управленческой команды по программам из Федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального образования (за три последних года)	В рамках проекта «Школа Минпросвещения России» управленческая команда проходит повышение квалификации по программам из Федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального образования. За последние три года 100 % членов управленческой команды прошли повышение квалификации.
12.	Обеспечение условий для обучения учителей по дополнительным профессиональным программам, направленных на формирование у обучающихся навыков, обеспечивающих технологический суверенитет страны (математика, физика, информатика, химия, биология) (за три последних года)	В рамках проекта «Школа Минпросвещения России» создаются условия для обучения учителей по дополнительным профессиональным программам в области математики, физики, информатики, химии и биологии. Это направлено на формирование у учащихся навыков, обеспечивающих технологический суверенитет страны.
13.	Участие педагогов в конкурсном движении	Провести анализ участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства за последние три года, с целью определить уровень активности и мотивацию к участию в конкурсном

		<p>движении.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработать и внедрить систему мотивации и поощрения для педагогов, активно участвующих в конкурсах профмастерства. Это должно способствовать повышению мотивации и стимулированию их деятельности.</li> <li>• Внедрить локальный нормативный акт, предусматривающий стимулирование и поощрение участников конкурсов профессионального мастерства, которое может быть как материальным, так и нематериальным. Этот документ должен быть согласован с действующей в организации системой оплаты труда и коллективным трудовым соглашением.</li> <li>• Организовать адресную методическую поддержку и сопровождение профессионального развития педагогов и управленческого персонала до 35 лет, в течение их первого трудового периода, включающего в себя организацию взаимного обучения и тренингов, способствующих развитию навыков командной работы.</li> <li>• Создать и регулярно обновлять календарь мероприятий и активностей для педагогов, стимулирующих их профессиональный рост и развитие, таких как очные и дистанционные профессиональные конкурсы, олимпиады, обучающие семинары, конференции и другие формы обучения.</li> <li>• Включить в план методической работы актуальные направления государственной политики и учет профессиональных дефицитов педагогов.</li> </ul>
14.	Наличие среди педагогов победителей и призеров конкурсов	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация методического сопровождения и подготовка педагогов к участию в профессиональных конкурсах мастерства.</li> <li>• Применение принципа “равный учит равного” при методическом сопровождении кандидатов на победу или призовые места в конкурсах.</li> <li>• Привлечение победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства прошлых лет и педагогов, использующих уникальные образовательные методики, к подготовке участников текущих конкурсов.</li> <li>• Разработка и внедрение системы наставничества и тьюторского сопровождения для помощи педагогам в их подготовке к участию в профессиональных конкурсах.</li> <li>• Использование различных видов наставничества, включая виртуальное (удаленное), групповое, краткосрочное, целеполагающее, реверсивное, ситуативное, скоростное консультирование и традиционную форму (“один на один”), для обеспечения эффективного сопровождения педагогов.</li> </ul>

**Критерии оценивания:** практическая работа считается выполненной успешно при оценке 3 и более баллов.

### **I. Соответствие результата практической работы поставленной задаче**

<p>Представленный текст объемом не менее 0,5 п.л. содержит вступление, описание конкретных действий, механизмов, инструментов мотивации школьной команды, а также проектируемые результаты. Представленный текст является стратегией управления кадровым потенциалом общеобразовательной организации с учетом магистральных направлений и ключевых условий проекта «Школа Минпросвещения России» на 3 года.</p>	<p>2 балла</p>
<p>Представленный текст объемом не менее 0,5 п.л. содержит вступление, описание конкретных действий, механизмов, инструментов мотивации школьной команды, а также проектируемые результаты. Представленный текст является стратегией управления кадровым потенциалом общеобразовательной организации, но учитывает не все магистральные направления и ключевые условия проекта «Школа Минпросвещения России».</p>	<p>1 балл</p>



<p>Представленный текст объемом менее 0,5 п.л.  <b>И/ИЛИ</b>  В тексте отсутствуют: вступление, описание конкретных действий, механизмов, инструментов мотивации школьной команды или проектируемые результаты.  <b>И/ИЛИ</b>  Представленный текст не является стратегией управления кадровым потенциалом общеобразовательной организации.  <b>И/ИЛИ</b>  Текст не учитывает магистральные направления и ключевые условия проекта «Школа Минпросвещения России».</p>	0 баллов
---	----------

## II. Качество выполнения практической работы

<p>Представленные стратегические линии управления именно кадровым потенциалом своей общеобразовательной организации с учетом магистральных направлений и ключевых условий проекта «Школа Минпросвещения России» являются <i>достаточными</i>.</p>	2 балла
<p>Представленные стратегические линии управления именно кадровым потенциалом своей общеобразовательной организации с учетом магистральных направлений и ключевых условий проекта «Школа Минпросвещения России» являются <i>недостаточными</i>, но при этом сама стратегия исполнима.</p>	1 балл
<p>Стратегические линии управления именно кадровым потенциалом своей общеобразовательной организации с учетом магистральных направлений и ключевых условий проекта «Школа Минпросвещения России» <i>не представлены</i>.</p>	0 баллов