



Управление развитием кадрового потенциала школы в условиях внедрения профессионального стандарта «Педагог»

Автор проекта: Князева Наталья Святославовна

Проект подготовлен в рамках модуля «Технология проектной деятельности»
дополнительной профессиональной программы
«МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ (кадровый резерв)»
ГБОУ ДПО НИРО, 21 декабря 2018 г.

Актуальность проекта:



● Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

● «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»;

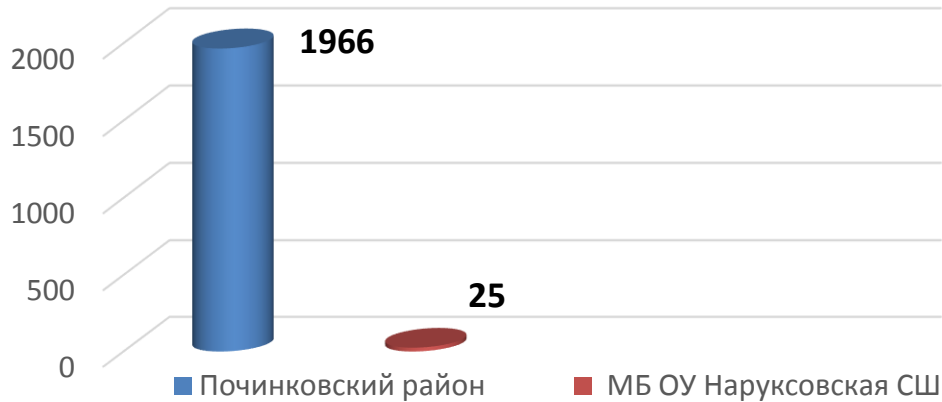
● Профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)

● Национальный проект «Образование»

● Федеральный проект «Учитель будущего»

АНАЛИЗ СИТУАЦИИ

Общая численность педагогических работников (чел.)



Доля педагогов, имеющих высшее образование %

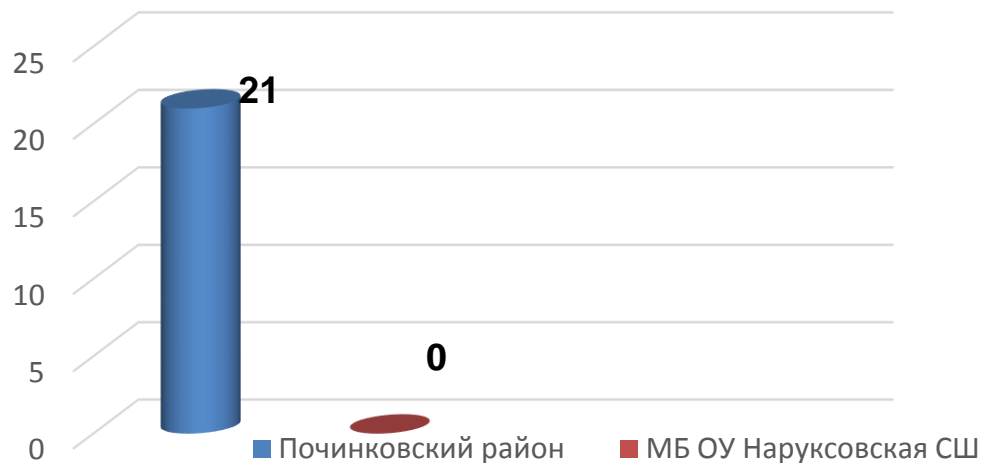


АНАЛИЗ СИТУАЦИИ

Доля педагогов пенсионного возраста (%)

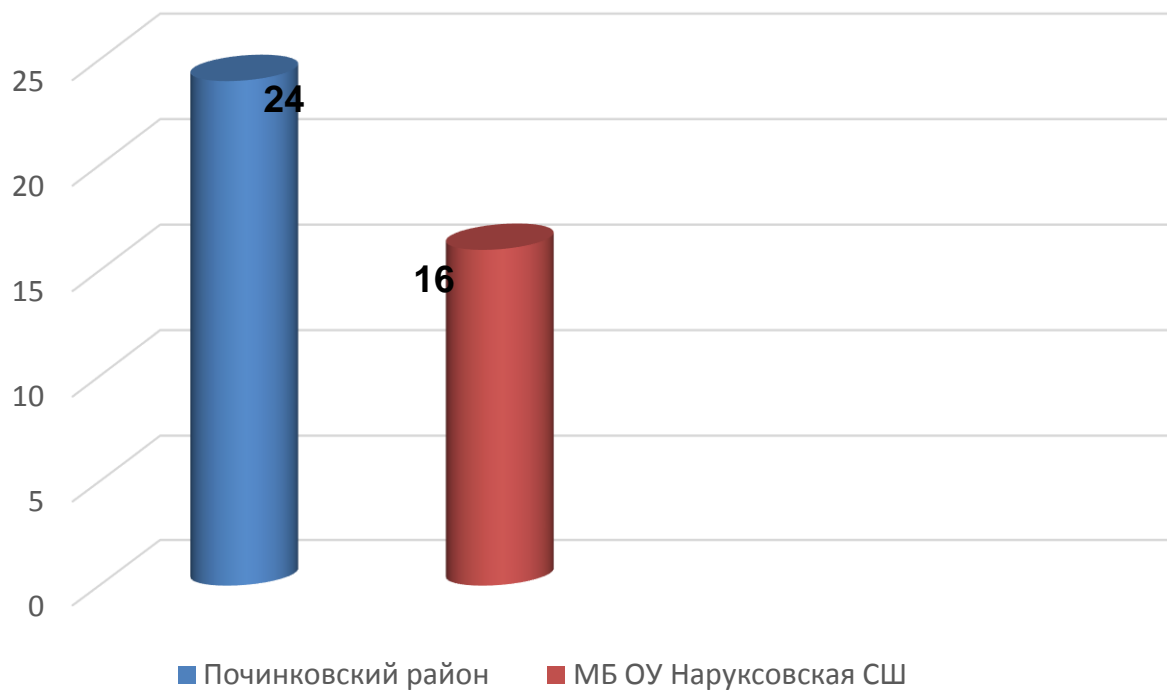


Доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет (%)



АНАЛИЗ СИТУАЦИИ

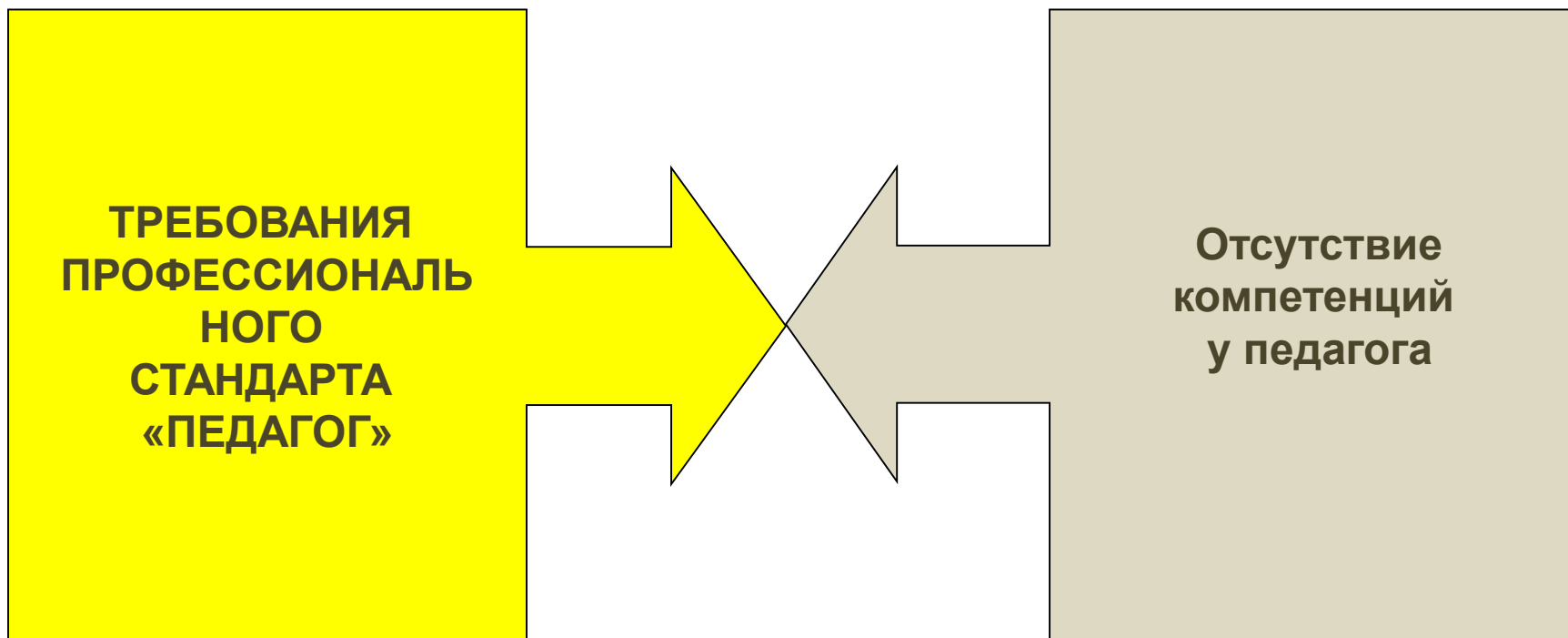
Доля педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (%)



SWOT - АНАЛИЗ

Сильные стороны	Слабые стороны
Квалифицированные педагогические кадры	Недостаточное пополнение педагогического коллектива молодыми педагогами
Материально-техническая условия	Недостаточное использование современных педагогических технологий.
Компетентный административно-управленческий персонал и готовый к работе в условиях изменений	Наблюдается профессиональное выгорание педагогов.
Опыт участия в повышении квалификации педагогических работников с использованием дистанционной формы	Недостаточно эффективное использование материально-технической базы.
	Наличие кадров, не имеющих базового педагогического образования.
Возможности	Угрозы
Активная государственная политика в области образования.	Ухудшение социально-экономической ситуации в районе.
Реализация федеральных и региональных программ, направленных на поддержку молодых специалистов и специалистов села.	Процессы оптимизации в муниципальной системе образования в связи с переходом на нормативно-подушевое финансирование.
Введение «эффективного контракта».	Возрастающая конкуренция образовательных организаций за привлечение контингента обучающихся
Внедрение альтернативных форм аттестации педагогических работников.	

Противоречие





1. Совершенствование системы диагностирования педагогических компетентностей педагогов

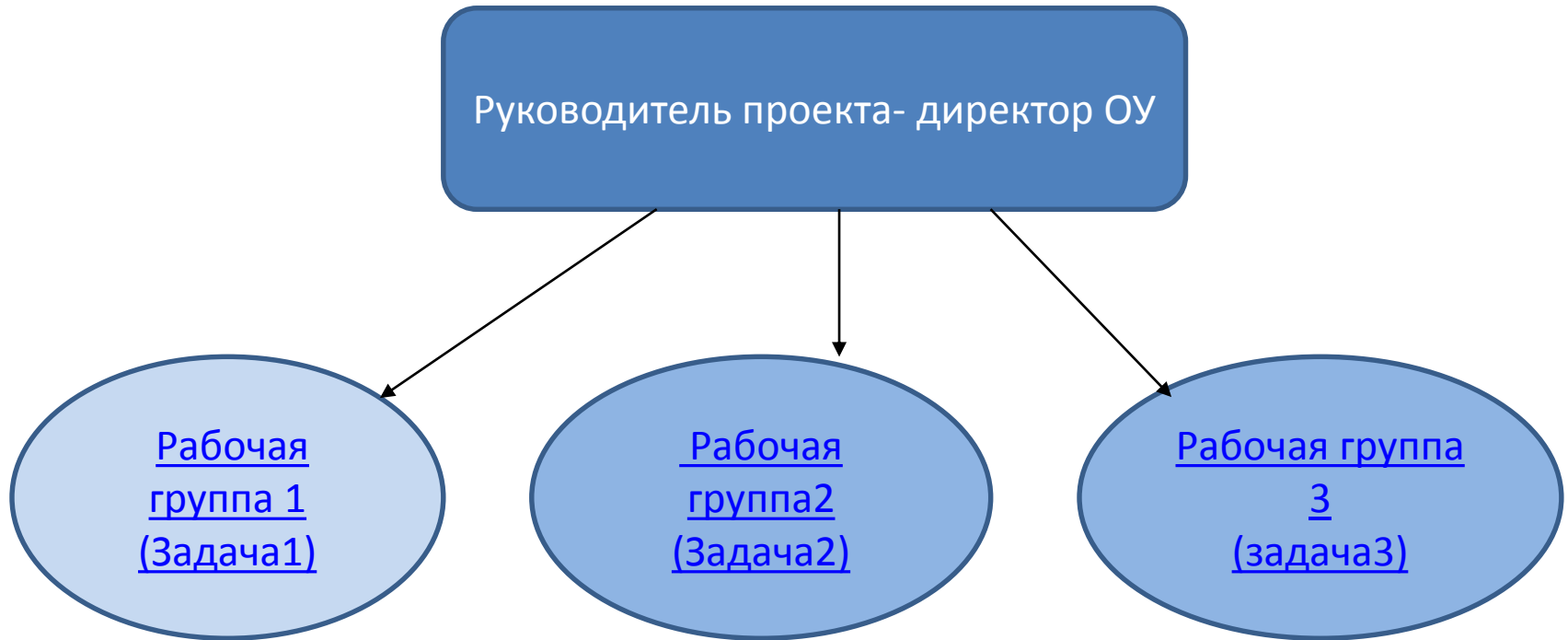
2. Формирование профессионально-развивающей среды в образовательной организации, способствующей развитию профессиональных компетенций педагога

ЦЕЛЬ:

Разработка и внедрение комплекса управленческих мер, направленных на формирование мотивации педагогов в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

3. Использование возможностей «эффективного контракта» для обеспечения оптимального распределения фонда оплаты труда с учётом показателей качества результативности и эффективности труда педагога

Управление проектом



Бюджет проекта

№	Наименование этапа проекта	Срок реализации этапа проекта	№	Наименование расхода на этапе проекта	Финансовое обеспечение проекта, рубли, в том числе		Итого , руб.
					Бюджетные средства	Средства от иной деятельности, приносящий доход	
1	2		3	4	5	6	7
1.	Подготовительный этап	С 01.01.17 по 01.09.17г	1.1	Материальное стимулирование коллектива педагогов	30.000		30.000
			1.2	Закупка канцтоваров	20.000		20.000
			1.3	Закупка методической литературы (книги, журналы)	40.000		40.000
2.	Практический этап	С 01.09.17 по 01.09.18г	2.1	Улучшение МТБ (закупка ПК, принтеров, интерактивного оборудования, документ-камер, интерферированных стендов для учебных кабинетов)	550.000		550.000
			2.2	Курсовая подготовка педагогического коллектива	50.000		50.000
3.	Аналитический этап	С 01.09.18 по 01.05.19г	3.1	Организация конкурсных мероприятий, в том числе Учитель года, классный Классный, Вожатый года.	50.000		50.000
						ВСЕГО	829.000

Ожидаемые результаты

Индикаторы

Повышение компетентности педагогов

Нормативно-правовая база

Отсутствие предписаний надзорных органов

Прохождение курсовой подготовки

Отсутствие педагогических вакансий

Участие педагогов в конкурсах профмастерства

Доля педагогических работников с квалификационными категориями (100 %)

Наличие полного пакета нормативно-правовой базы (100%)

Количество предписаний (0 шт.)

Доля педагогических работников (100 %)

Доля вакантных мест (0%)

Доля победителей и призеров (10%)

Доля педагогов, принимающих участие (55%)

РИСКИ и ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Риски	Пути их решения
Секвестирование бюджета	Привлечение финансов из дополнительных источников
	Оптимизация расходов
Профессиональное выгорание	Социально-психологическое сопровождение педагогов
Неготовность педагогов к овладению современными инновационными технологиями	Мотивация со стороны администрации ОО
Отток квалифицированных педагогических кадров	Материальное стимулирование
Высокая загруженность педагогических кадров	Привлечение квалифицированных специалистов

Контакты

- Почта: narsosh@mail.ru



- Директор школы
**Мокроусова Любовь
Ивановна**
Телефон: 8(831)97-41-254