



Стандарт управления персоналом образовательной организации:

**Обучение персонала
и формирование кадрового
резерва**



Программа Круглого стола

60

минут



Алгоритмы процессов. Обзор инструментов процессов

Выступление спикеров:

Бриткевич М.С.

«Развитие педагогической команды школы: новые инструменты в работе руководителя»



Сетежева В.В.

«Система поддержки молодых педагогов как одно из условий развития образовательной организации»

Миллер А.С.

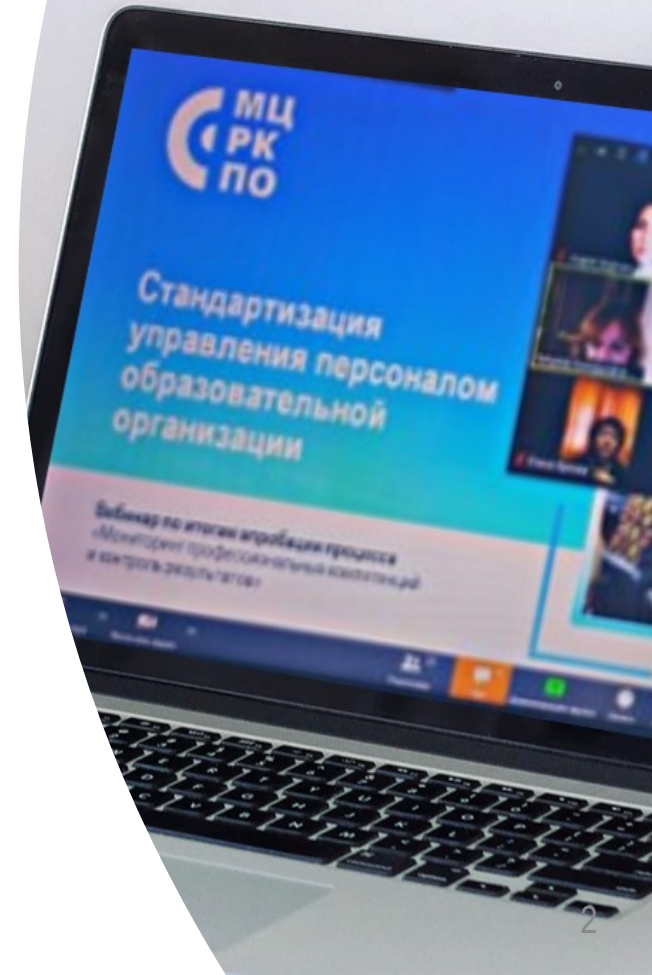
«Система подготовки кадрового резерва: опыт школы 1280»

Ефимов М.А., Мальцева Е.Н.

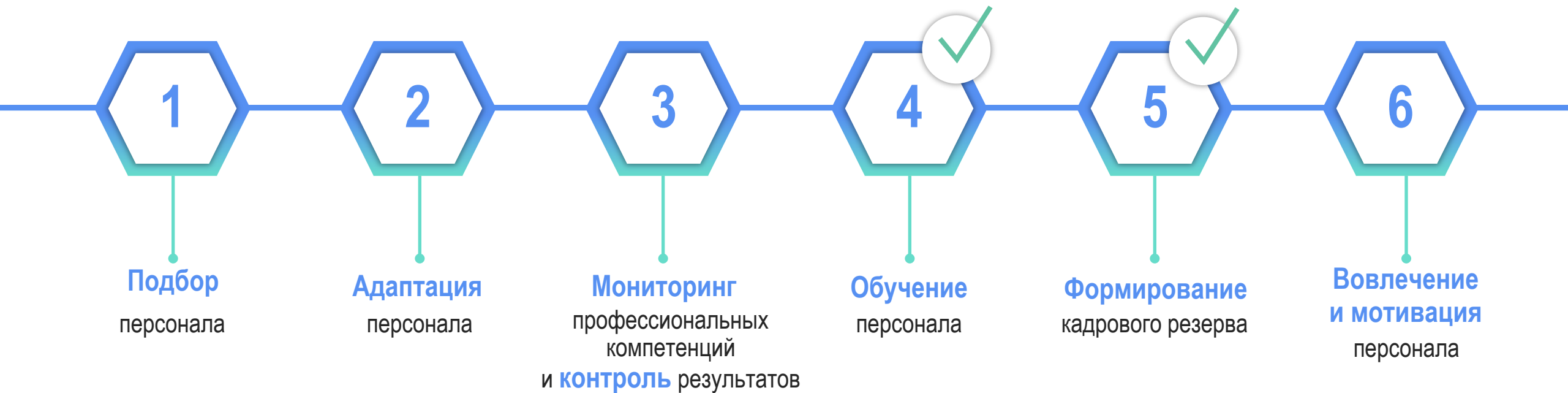
«Формирование управленческого кадрового резерва образовательной организации»



Обсуждение и ответы на вопросы



Стандарт регламентирует следующие процессы



1 Обучение персонала

**Какие проблемы в управлении процессом
«Обучение персонала» мы можем выделить?**



Проблемы обучения персонала в организации



Учим не тех



Учим не тому



Учим не так



Как вы определяете, что требуется обучение персонала?



Обучение должно быть **ОБОСНОВАННЫМ**

При изменениях

- Есть ли в ОО новые задачи, организационные и технологические изменения, изменения в процессах?
- Есть ли изменения в функционале, в задачах отдельных педагогов?

При обнаружении дефицитов / несоответствий

- Есть ли несоответствия в планируемых и полученных результатах деятельности?
- Выявлены ли несоответствия требуемому уровню компетентности? (в том числе в результате полученных жалоб)

Регулярное плановое обновление знаний и навыков сотрудников

- Есть ли педагоги, которые более 3х лет не повышали квалификацию?
- Есть ли компетенции, которые в ОО регулярно обновляют вне зависимости от использования в деятельности?
- Есть ли компетенции, требующие постоянного поддержания и совершенствования?



«Развитие педагогической команды школы: новые инструменты в работе руководителя»

Бриткевич Маргарита Сергеевна
директор ГБОУ Школа №2101



Эффективность управления кадрами

- 1 Повышение профессионализма педагогической команды
- 2 Сформированность административно-управленческой команды
- 3 Сохранность педагогических кадров, вновь принятых на работу
- 4 Подготовка управленческого кадрового резерва
- 5 Количество/доля педагогов, прошедших ознакомительный тренинг, от общего числа педагогов, чел/%

Аттестационная справка руководителя образовательной организации

III. ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕКТИВ

№ п/п	Показатели	2019/20	2020/21
3.1.	Московская электронная школа (МЭШ)		
3.1.1	Количество работников, получивших Гранты за вклад в развитие МЭШ, чел.	1	☺
3.1.2	Доля педагогических работников, разместивших свои материалы в МЭШ (после модерации), от общего числа педагогов, работающих на данный момент в ОО, %	☺	☺
3.2.	Количество учителей-победителей олимпиад		
3.2.1	Мегапредметная олимпиада «Московский учитель», чел.	1	☺
3.2.2	Московская олимпиада «Новый учитель новой информатики. Перегрузка», чел.	0	☺
3.2.3	Московская городская олимпиада «Учитель школы большого города», чел.	☺	0
3.2.4	Московская городская олимпиада «Современный московской учитель», чел.	0	☺
3.2.5	Московский чемпионат «Правильно и быстро», чел.	☺	☺
3.2.6	Московский городской профессиональный конкурс педагогического мастерства и общественного признания «Учителя года Москвы», чел.	☺	☺
3.2.7	Московский конкурс команд руководителей класса «Школа самых классных классных», чел.	0	☺
3.2.8	Командная олимпиада педагогов по функциональной грамотности, чел.	0	☺
3.3.	Сохранность педагогических работников, вновь принятых на работу в образовательную организацию действующим директором образовательной организации		
3.3.1	Количество принятых двумя годами ранее, чел.		
3.3.2	Количество продолжающих работать на текущий момент (через 2 года), чел.		
3.4	Количество / Доля педагогов, прошедших ознакомительный тренинг, от общего числа педагогов, работающих на данный момент в ОО, чел./%	-/85-100%	-/85-100%
3.4.1	Из них опубликовали свои результаты (уникальных педагогов, работающих на данный момент в ОО), чел./%	-/100%	-/100%
3.4-а	Доля воспитателей дошкольного уровня образования, прошедших и опубликовавших результаты независимого тренинга «Профессиональные компетенции воспитателя», от общего числа воспитателей дошкольного уровня образования, %	85-100%	85-100%
3.5	Доля учителей 8-11 классов, преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших ознакомительный тренинг в формате ЕГЭ и опубликовавших результат не ниже высокого уровня и(или) являющихся экспертами чемпионатов WorldSkills и(или) тренерами победителей и призеров чемпионатов WorldSkills, в общем количестве учителей 8-11 классов, преподавателей и мастеров производственного обучения, %	70-100%	70-100%
3.5-а	Доля случаев, при которых выпускник Школы, имеющий по учебному предмету итоговую отметку «5», при сдаче ЕГЭ по этому предмету получил результат ниже 50 баллов, от общего числа результатов таких выпускников, %	<=1,5%	<=1,5%
3.5-б	Доля случаев, при которых выпускник Школы, имеющий по учебному предмету итоговую отметку «4», при сдаче ЕГЭ по этому предмету получил результат ниже установленного минимального количества баллов, от общего числа результатов таких выпускников, %	<=1,5%	<=1,5%
3.5-в	Доля обучающихся, имеющих расхождение результатов ОГЭ и оценок по предмету за курс основного общего образования в два и более баллов (расчет по каждому предмету), %	<=1%	<=1%
3.5-г	Доля случаев, при которых обучающийся, имеющий за учебный период отметки «4» или «5» по предмету, не достиг минимального уровня в обязательной независимой диагностике по этому предмету, %	<=1%	<=1%
3.6	Доля педагогов, принятых на работу в текущем учебном году и прошедших ознакомительный тренинг, от общего количества принятых на работу педагогов в текущем учеб. году, %	100%	100%

3.8. Количество заместителей руководителя, аттестованных на соответствие должности «руководитель» и согласованных с заместителями Руководителя ДОНМ		
№ п/п	Показатели	Оптимальное значение
3.8	Количество заместителей руководителя, аттестованных на соответствие должности «руководитель» и согласованных с заместителями Руководителя ДОНМ, чел.	4

3.9. Подготовка управленческого кадрового резерва за время работы в данной ОО

№ п/п	Показатели	Значение показателя
3.9.1	Количество назначенных на должность руководителя ОО, чел.	☺
3.9.2	Количество назначенных на должности заместителей руководителей ОО, подведомственных ДОНМ, чел.	☺

Изменение подхода к управлению кадрами

«Интуитивное»
управление
кадрами

СУП

Управление кадрами с
использованием
инструментов
«Осознанное» управление

Повышение профессионализма педагогической команды

Кого
учить?

Чему
учить?

Насколько
подробно?

Когда
учить?

Как часто?

Как долго?

Кто может
учить?

Какую форму
обучения
выбрать?

Как
проверить?

Обучение персонала

Планирование обучения



Анализ
потребностей
организации
в обучении



Учёт
потребностей
педагогов



Проектирование
обучения

Проведение обучения

Анализ результатов обучения



Проверка
знаний обучения



Оценка
результатов обучения

Инструменты процесса



Анкета
«Актуальные потребности
сотрудников в обучении»



План
обучения



Анкета
«Анализ результатов
обучения сотрудников»



Инструменты процесса позволяют увидеть проблемные зоны в обучении персонала и наметить **план дальнейшего развития** сотрудников

Инструменты управления процессом «Обучение персонала»

1

Анкета

«Актуальные потребности сотрудников в обучении»

Анкета, отражающая потребности в обучении сотрудника. Заполняет каждый сотрудник минимум один раз в год

+

Внутренний инструмент
«Демоверсия диагностики профкомпетенций воспитателей»
(разработка школы № 2101)

2

Таблица

«План обучения»

Шаблон для внесения всей необходимой информации по процессу обучения:
планирование учебных мероприятий для сотрудников, оценка результативности

3

Анкета

«Анализ результатов обучения сотрудников»

Заполняет сотрудник после завершения обучения

РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМАНДЫ ШКОЛЫ: НОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ В РАБОТЕ РУКОВОДИТЕЛЯ



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

#мцркпо #смк #суп #менеджменткачества #стандартуправленияперсоналом

Бриткевич Маргарита Сергеевна
директор ГБОУ Школа №2101

КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЕ!

Какие формы обучения
сотрудников вы
используете?



Не только ППК, или Самообучающаяся организация

С ОДНОЙ СТОРОНЫ

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ →

Сотрудники разовьют
собственные возможности в
целях выполнения
поставленных перед ними
задач,
а тем самым и задач
организации в целом

С ДРУГОЙ СТОРОНЫ

САМООБУЧАЮЩАЯСЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Организация постоянно
извлекает ценный опыт из
собственной работы,
деятельности других ОО и
системы в целом и использует
этот опыт для постоянного
совершенствования

САМООБУЧАЮЩАЯСЯ ОРГАНИЗАЦИЯ: ЧТО ЭТО ЗНАЧИТ

Создание возможностей для постоянного обучения

Приведение людей к коллективному видению

Создание систем для сбора и обмена знаниями

Развитие сообществ практиков, поощрение сотрудничества

Пространство для обсуждения, содействие исследованию и диалогу

Внутреннее обучение: учатся у коллег, у руководителей, у наставников



«Система поддержки молодых педагогов как одно из условий развития образовательной организации»

Сетежева Валентина Валерьевна
директор ГБОУ Школа №1795

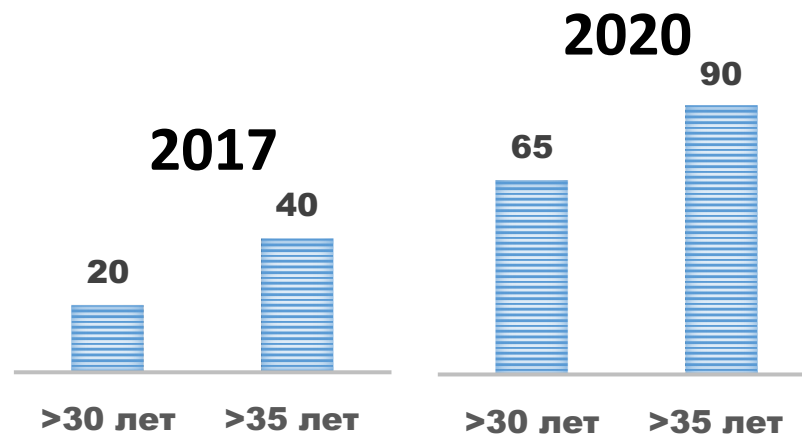




**Успех – это
лестница, на
которую не
взобраться, держа
руки в карманах**

Зиг Зиглар

Повышение качества образования



◆ Развитие кадрового потенциала
◆ Расширение спектра дополнительного образования

Система работы с молодыми педагогами

Собеседование



- ❖ Выявление личных и профессиональных интересов
- ❖ Выявление точек роста

Работа с наставником



Индивидуальный план развития молодого педагога

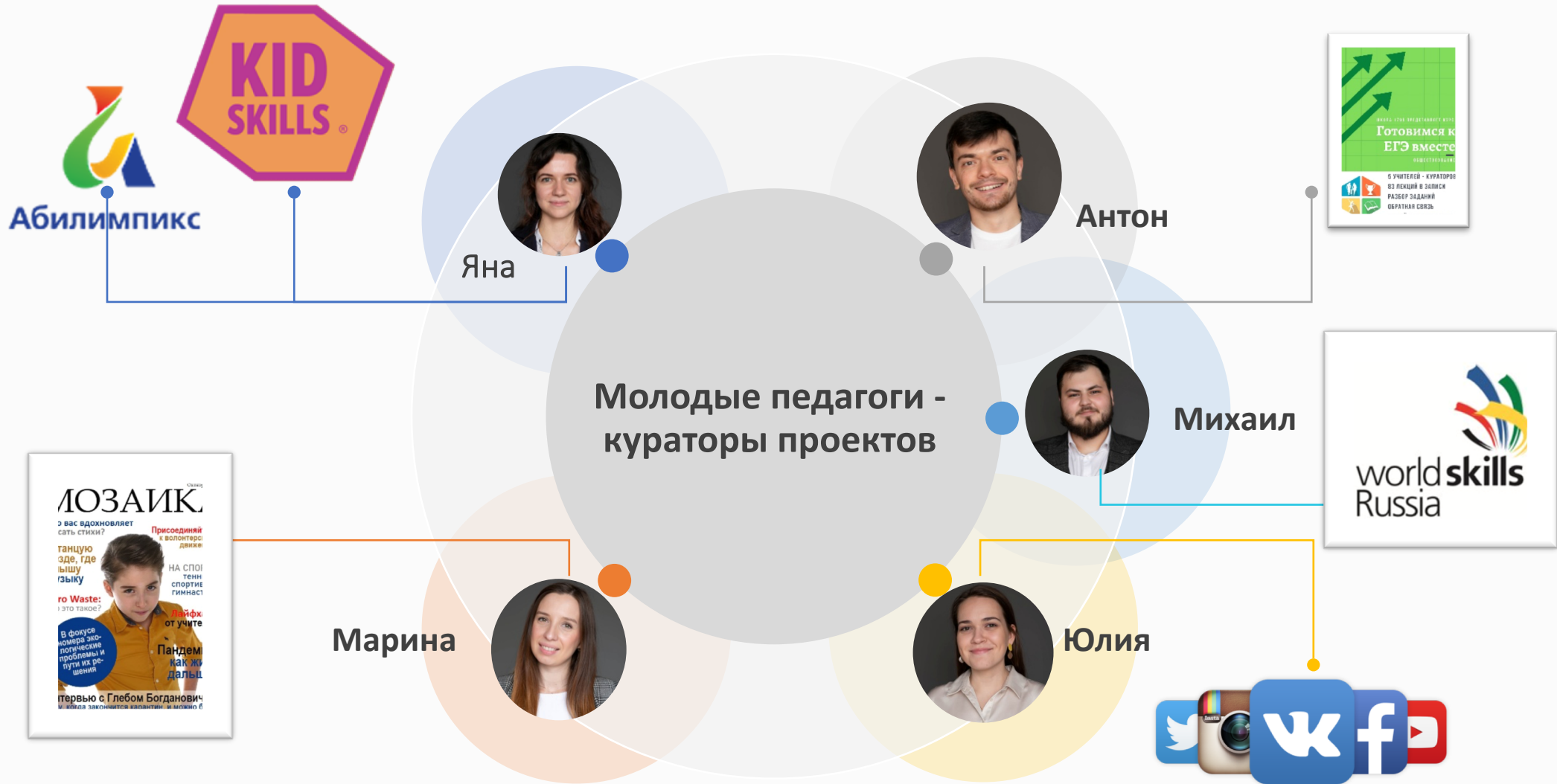
- ❖ Определение направлений дальнейшего обучения, повышение квалификации
- ❖ Обратная связь



Образовательные сессии



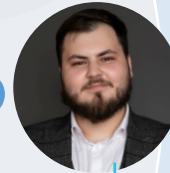
Молодые педагоги – кураторы проектов



Яна



Антон



Михаил



Марина



Юлия

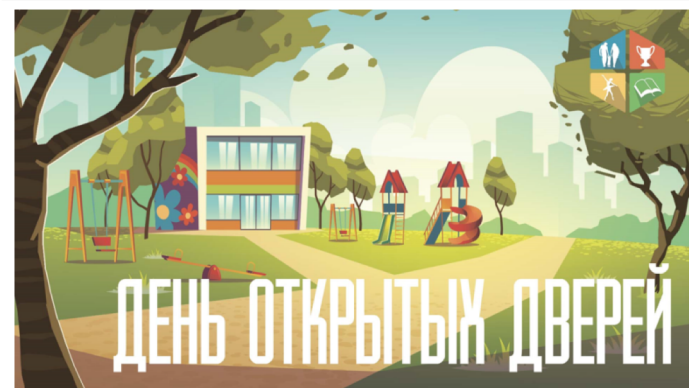


Проекты в рамках работы с молодыми педагогами

Школьная медиа-служба



Урок по рисованию 5 класс. Тема "Витраж"
19 448 просмотров • 31 мар. 2020 г. 266 51 ПОДЕЛИТЬСЯ СОХРАНИТЬ



Читаем, думаем, обсуждаем ВМЕСТЕ



Город - молодым педагогам



◆ Летний семинар для молодых педагогов МГО Профсоюза

◆ Круглые столы для знакомства с лучшими образовательными практиками

◆ Клуб молодых педагогов ассоциации «Азарт и Опыт»

◆ Выездные семинары и курсы повышения квалификации

◆ Конкурсы профессионального мастерства

◆ Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа



ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Победители и призеры
чемпионата

"Московские мастера"

0/8

1

3/2

2018

2020

Победители и призеры
чемпионата

"Абилимпикс"

0/2

2/2

2018

2020

Команды-
полуфиналисты
чемпионата "KidSkills"

1

7

2018

2020



НАДЕЖНАЯ ШКОЛА

Уменьшение количества
обращений родителей вне
системы

Школа - участник городских
предпрофессиональных
проектов

Молодые педагоги -
грантополучатели МЭШ

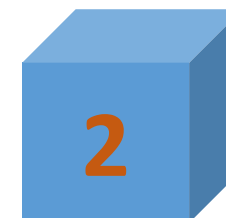
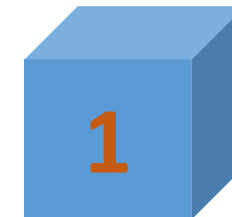


РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА



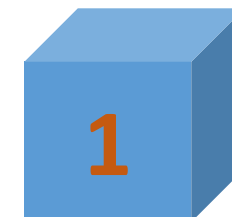
молодых специалиста прошли
аттестацию на соответствие
должности руководителя и
работают заместителями
директора в школах города

Призер метапредметной
олимпиады "Московский
учитель - 2019"



финалиста конкурса "Новый
учитель музыки"

Команда-
полуфиналист "Учителя года
города Москвы - 2020"





**Если все вместе идут вперед,
то успех позаботится о себе
сам**

Henry Ford

КОНТАКТЫ



Валентина Сетежева
Директор ГБОУ Школа №1795

+7 (903) 229-54-09

setezhevaVV@edu.mos.ru

+7 (499) 167-81-71

<https://lyc1795.mskobr.ru/>

Обучение персонала



Инструменты процесса



Анкета
«Актуальные потребности в обучении сотрудников»



План обучения



Анкета
«Анализ результатов обучения сотрудников»

Показатели эффективности



Качество обучения
Доля участников обучения, достигших запланированных целей и результатов обучения



Инструменты процесса позволяют увидеть проблемные зоны в обучении персонала и наметить **план дальнейшего развития** сотрудников

2

Формирование кадрового резерва

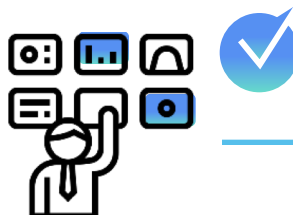
Формирование кадрового резерва



Отбор кандидатов кадрового резерва
по результатам мониторинга профессиональной деятельности (пороговые показатели)



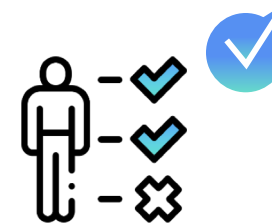
Определение уровня сформированности управленческих компетенций кандидатов



Формирование индивидуальных планов развития компетенций кандидатов



Мониторинг выполнения индивидуальных планов развития



Принятие решения о зачислении кандидатов в кадровый резерв



Сотрудники используют возможность профессионального роста в организации



Вы получаете подготовленных для управленческой деятельности сотрудников, соответствующих требованиям вашей организации



«Система подготовки кадрового резерва: опыт школы 1280»

Миллер Арина Сергеевна
директор ГБОУ Школа №1280



СТАТИСТИКА

Общая численность сотрудников
школы – 90 человек

За 3 года – 14 кандидатов

1-ый этап.
успешно
прошли 13
человек

2-ой этап.
успешно
прошли 11
человек

3 ДИРЕКТОРА

3
ЗАМДИРЕКТОРА

КРИТЕРИИ СОЗДАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

- Набор молодых специалистов
- Желание + мотивация
- Стремление стать управленцем

МЕТОДЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

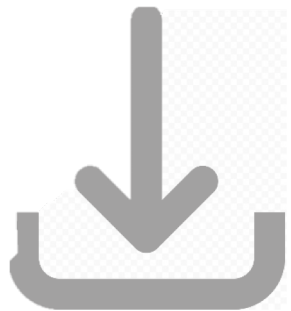
Снижение учебной нагрузки



Дополнительный административный функционал



- ответственность
- ведение проекта
- ведение участка работы с полным погружением



МЕРОПРИЯТИЯ, ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ К УЧАСТИЮ

- Метапредметные олимпиады
- Учитель школы будущего
- Профсоюзные мероприятия
- Лига учителей города Москвы по интеллектуальным играм
- Управленческие среды
- Конкурс молодёжных инициатив «Молодые педагоги – московскому образованию»

МЕРОПРИЯТИЯ, ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ К УЧАСТИЮ

- Университетская среда для учителей
- Олимпиада «Новый учитель новой информатики. Перезагрузка»
- Открытая городская олимпиада «Современный московский учитель
- Московская городская олимпиада «Учитель школы большого города»
- Проект «Профессиональное обучение без границ»
- Проект «Учебный день в музее»

**«Система подготовки кадрового резерва:
опыт школы 1280»**

**СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ!**

Миллер Арина Сергеевна
директор ГБОУ Школа №1280



«Формирование управленческого кадрового резерва образовательной организации»

Ефимов Михаил Алексеевич

заместитель директора по контролю качества образования
ГБОУ Школа №1512

Мальцева Екатерина Николаевна

заместитель директора по содержанию образования и
конвергенции образовательных программ
ГБОУ Школа №1512



Инструменты процесса



Чек лист

«Оценка готовности к управленческой деятельности по модели компетенций “5У”»



Шаблон

«Индивидуальный план развития компетенций кандидатов в кадровый резерв»



Качество подготовки кадрового резерва

Доля управленческих позиций, закрытых из кадрового резерва

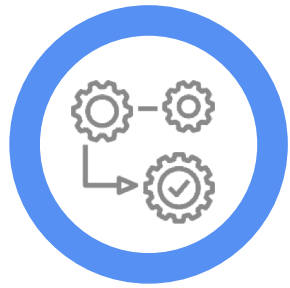


Инструменты процесса позволяют обеспечить планомерную и практически **обоснованную подготовку кандидатов** на управленческие позиции

Показатели эффективности

Вы можете использовать диагностику МЦРКПО

Диагностика управленческого потенциала



Системное мышление



Понимание текста



Обработка информации



Аргументация



Эмоциональный интеллект



Принятие ответственности



Мотивация достижения



Индивидуальный профиль респондента

Ключевые шаги

в рамках диагностики управленческого потенциала



Заявка на диагностику МЦРКПО



Диагностика управленческого потенциала

- Уровень развития системного мышления
- Умение понимать смысл текста
- Умение обрабатывать большой объем цифровой информации
- Аргументация. Умение убеждать собеседника
- Эмоциональный интеллект
- Мотивация достижения
- Способность брать на себя ответственность



Заявка на диагностику

**Что было сегодня самым
ПОЛЕЗНЫМ
для вашей работы
в школе?**



КРУГЛЫЙ СТОЛ



«ВОВЛЕЧЕНИЕ И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА»

16 МАРТА

12:00-13:00

Программа повышения квалификации по работе с персоналом согласно Стандарту



**«Стандарт управления
персоналом в системе
менеджмента качества
образовательной
организации» (72 часа)**