

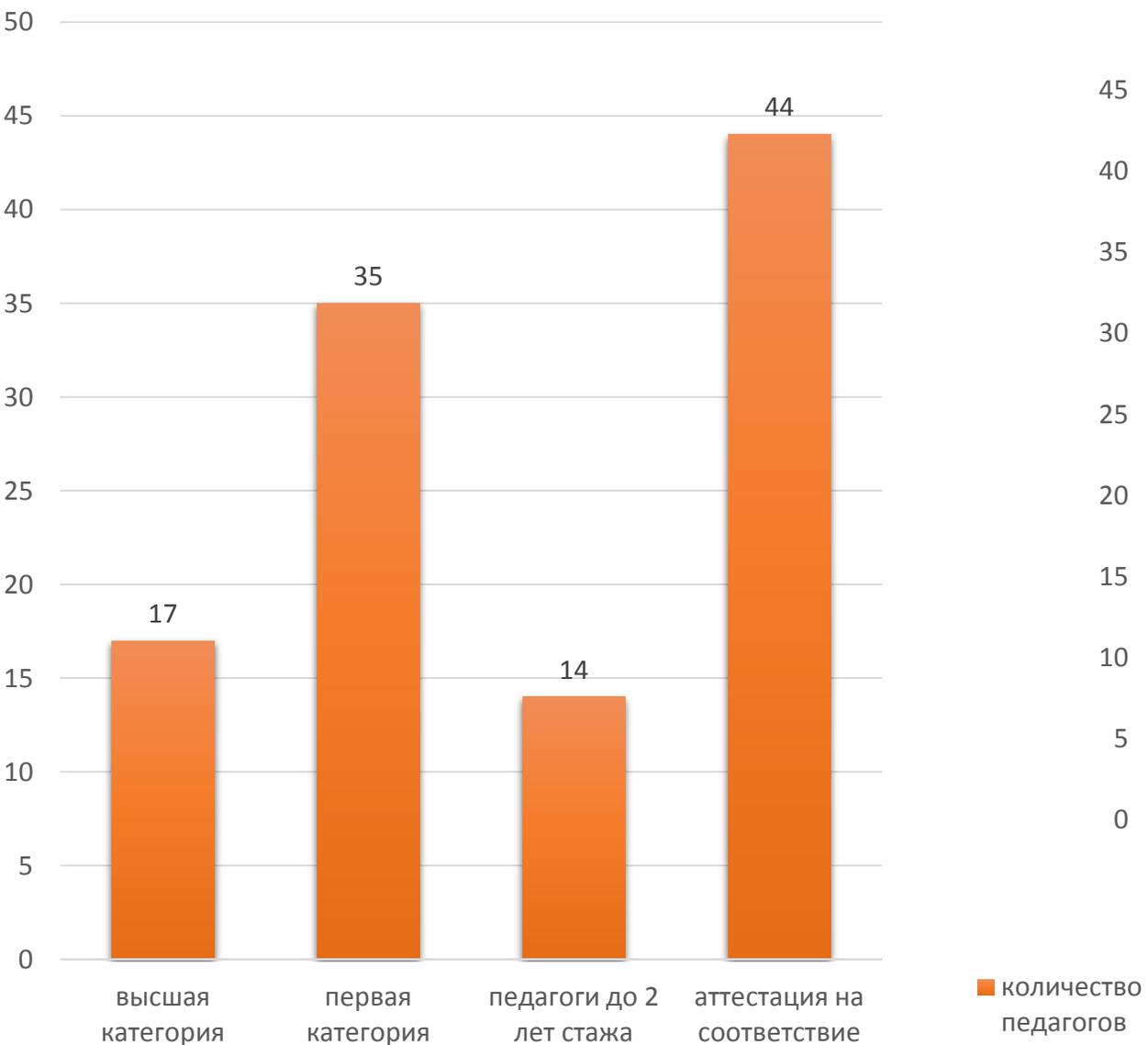
**Краевой конкурс «Наставник-online»
Управленческий проект**

«Кадры решают всё»

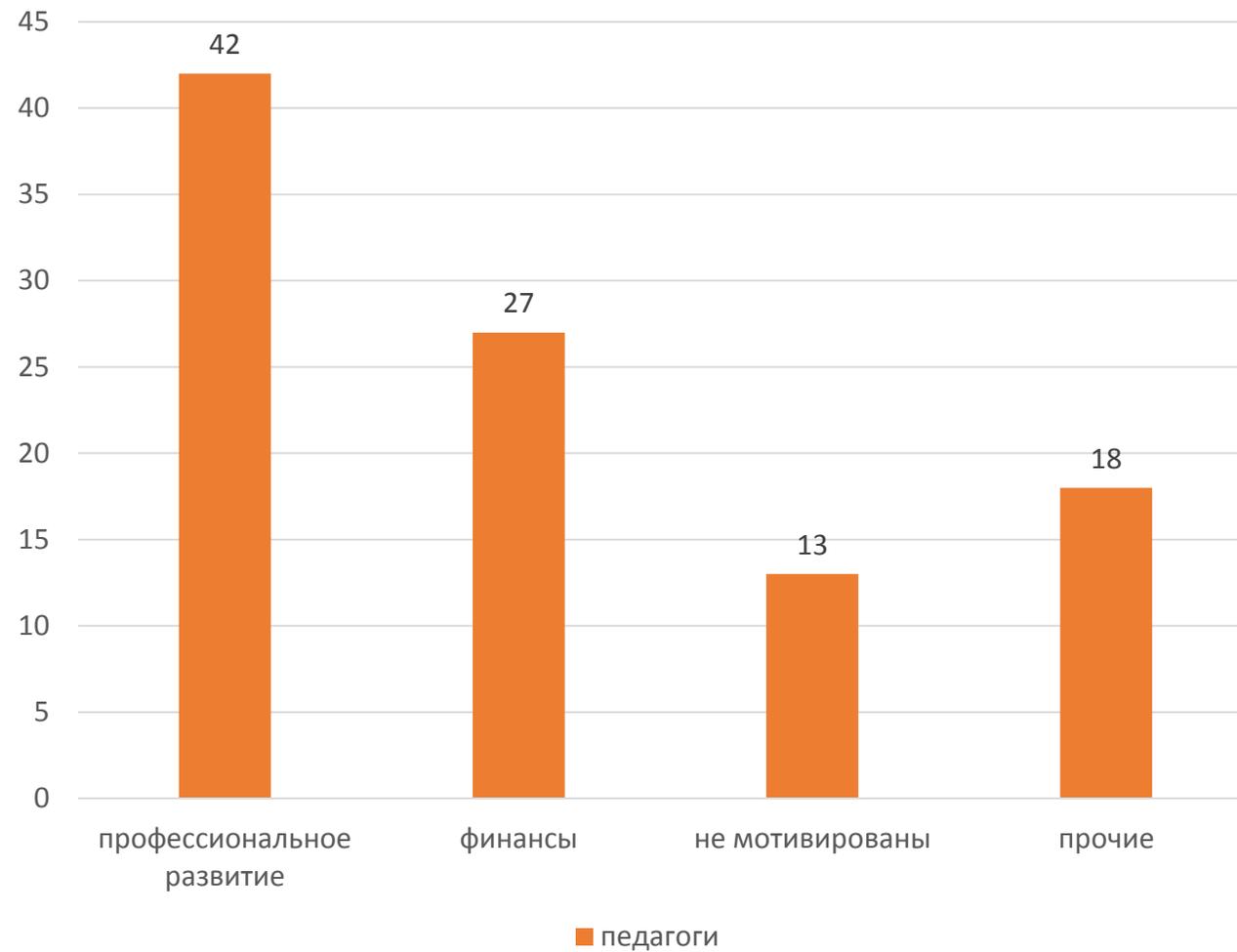
(номинация «Профессиональная пара»)

*Звегинцева Елена Анатольевна, директор МАОУ «СинТез» г.Перми
Димарчук Альбина Рафиковна, директор МАОУ «Гимназия № 8» г.Перми*

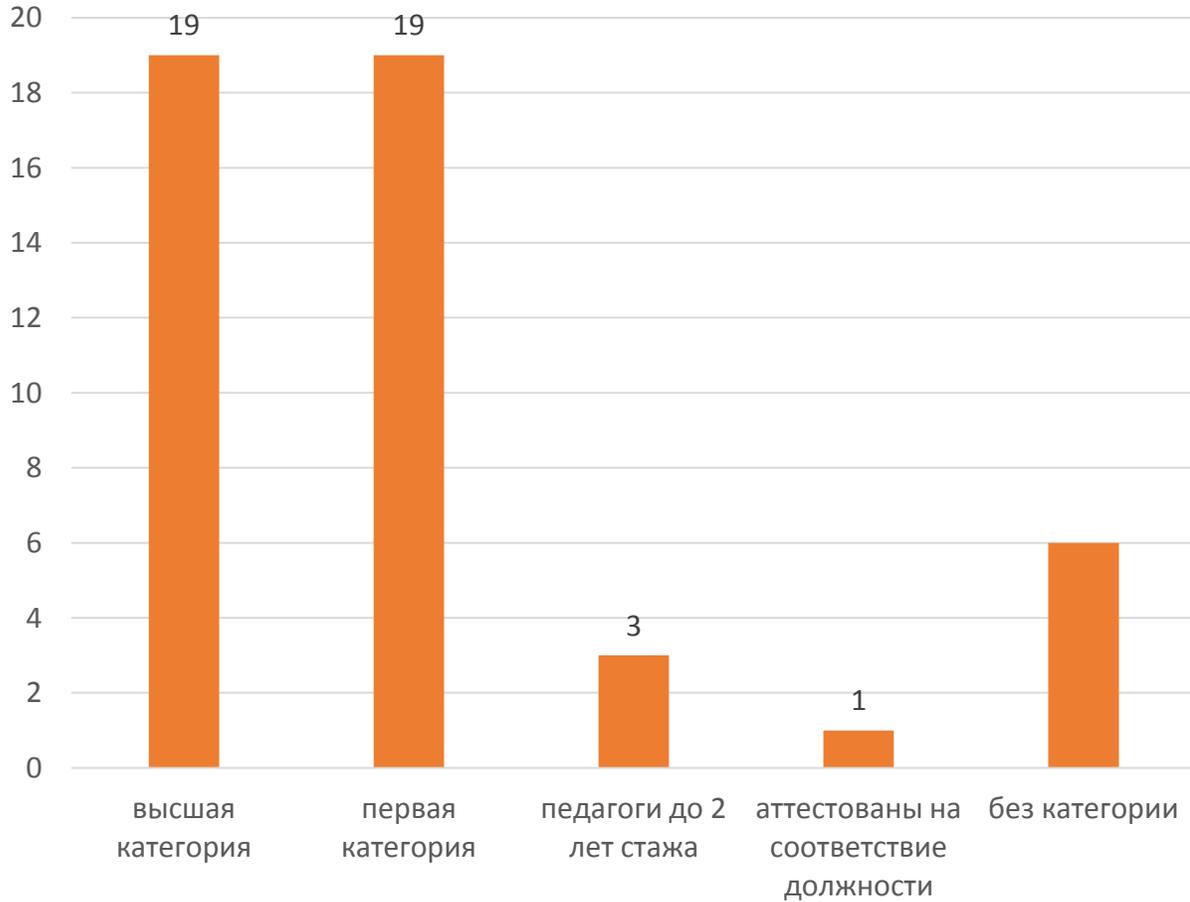
Аттестация педагогов на 01.09.2021 в МАОУ «СинТез» г.Перми



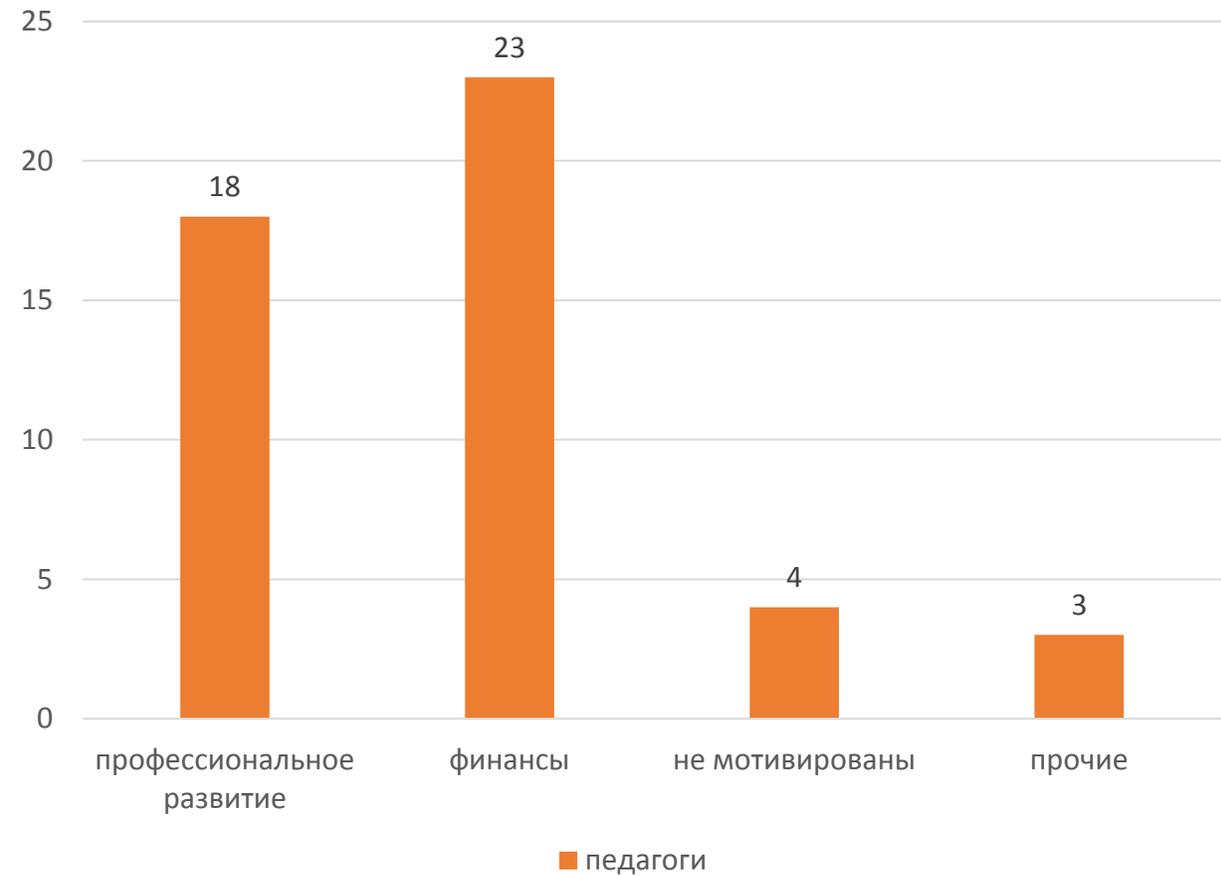
Мотивация педагогов к аттестации



Аттестация педагогов на 01.09.2021 в МАОУ «Гимназия № 8» г.Перми



Мотивация педагогов к аттестации



■ количество педагогов

Выявленные проблемы

- У 20 % и более педагогов, не имеющих категории (вновь пришедших в ОУ молодых специалистов) и стажистов отсутствует мотивация к аттестации
- Низкая мотивация педагогов по повышению своей квалификации
- Отсутствие у части педагогов курсов повышения квалификации по современным образовательным технологиям, направлениям уникальности, углублённому изучению предмета
- Отсутствие результативной методической службы
- Отсутствие стратегии работы с персоналом по повышению квалификации
- Низкая амбициозность педагогов
- Отсутствие эффективных мероприятий в ОУ по повышению профессионализма педагогов

Выявленные проблемы

- 1 У 20 % и более педагогов, не имеющих категории (вновь пришедших в ОУ молодых специалистов) и стажистов отсутствует мотивация к аттестации
- 2 Отсутствие у части педагогов курсов повышения квалификации по современным образовательным технологиям, направлениям уникальности, углублённому изучению предмета
- 3 Низкая амбициозность педагогов
- 4 Отсутствие стратегии работы с персоналом по повышению квалификации
- 5 Отсутствие результативной методической службы
- 6 Низкая мотивация педагогов по повышению своей квалификации
- 7 Отсутствие эффективных мероприятий в ОУ по повышению профессионализма педагогов

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

ЦЕЛЬ: по итогам 2021-2022 учебного года подняться в рейтинге ОУ по показателю качество развития кадров минимум на 5 позиций

ЗАДАЧИ:

1. Охватить 100% вновь пришедших в ОУ педагогов разными видами наставничества
2. Модернизировать систему методического сопровождения педагогов к процедуре аттестации
3. Внести коррективы в систему стимулирования заместителей директора и педагогов
4. Разработать новую систему мониторинга курсовой подготовки и посткурсового сопровождения
5. Внедрить для не менее 25% педагогов каждого коллектива индивидуальные планы профессионального роста (индивидуальные образовательные маршруты)
6. Разработать план мероприятий по достижению целевых показателей
7. Разработать план развития коллектива

ДОРОЖНАЯ КАРТА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Собеседование директора с каждым членом административной команды	Октябрь 2021 2022	Руководитель ОУ, зам.дир.
Разработка документа по результативности деятельности членов административной команды	Ноябрь 2021	Руководитель ОУ
Разработка плана мероприятий для достижения целевых показателей	Ноябрь 2021	Зам.директора
Собеседование с педагогами школы, заключение индивидуального институционального задания	Ноябрь 2021	Руководитель ОУ
Введение ежеквартального мониторинга результативности посткурсовой подготовки	В течение реализации проекта	Рабочая группа ОУ, профсоюз ОУ
Внесение изменений в систему стимулирования педагогов	Январь 2022	Руководитель ОУ
Анкетирование педагогического коллектива «Развитие себя»	Февраль 2022	Зам.директора
Организация серии интерактивных сессий с педагогическим коллективом по саморазвитию	Март 2022	Руководитель ОУ, зам.дир., методисты ЦРСО
Разработать план развития коллектива	Январь – август 2022	Зам.директора, раб.группа
Провести анализ работы на каждом этапе реализации проекта, с целью	В течение реализации проекта	Руководитель ОУ, раб.группа

Риски и пути минимизации проекта

Молодые специалисты

- Вовлечение в конкурсное движение с целью аттестации через 2 года
- Аттестовывать часть коллектива с опережением плана

Разочарование молодых специалистов в профессии

- Индивидуальное наставничество
- Психологическое сопровождение
- Супервизии
- Создание ситуации успеха для молодых специалистов

Введение дистанционного обучения требует освоение цифровых технологий

- «Наставничество наоборот»
- Обучение цифровым технологиям

Сопrotивление коллектива новациям

- Нематериальное стимулирование
- Общее дело, традиции в коллективе

Планируемые результаты проекта

- ✓ По итогам 2021-2022 учебного года занимаем в рейтинге ОУ по показателю качество развития кадров место выше по сравнению с прошлым годом минимум на 5 позиций
- ✓ До 31.12.2022 году увеличена доля педагогических работников с первой и высшей категорией на 20%
- ✓ Апробирована новая система методического сопровождения педагогов к процедуре аттестации
- ✓ Внесены коррективы в систему стимулирования заместителей директора и педагогов
- ✓ Не менее 25 педагогов охвачены индивидуальными планами профессионального роста (индивидуальные образовательные маршруты)
- ✓ Работает система мониторинга посткурсового сопровождения
- ✓ План мероприятий по достижению целевых показателей даёт качественный прирост
- ✓ Разработана новая программа развития коллектива

Эффекты проекта

- Сохранение социального капитала ОУ
- профилактика эмоционального выгорания педагогов
- повышение качества работы педагогов
- Увеличение:
 - доли педагогов с первой и высшей категорией к сентябрю 2023 не менее 68%,
 - участников конкурсов профессионального мастерства не менее 40%,
 - освоивших и активно применяющих в своей деятельности цифровые технологии не менее 95%,
 - прошедших через КПК в рамках программы развития школы не менее 80%