

Стратегия по развитию кадрового потенциала в МОУ «Гимназия г. Надыма» на период до 2025 года

I. Общие положения

1.1. Настоящая Стратегия по развитию кадрового потенциала является базовым документом, определяющим направления реализации кадровой политики МОУ «Гимназия г. Надыма» на период до 2025 года, и определяет цели, принципы и механизмы, ожидаемые результаты его реализации.

1.2. Стратегия направлена на создание условий для повышения качества образования путем формирования комплексной системы профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников, в том числе средствами дополнительного профессионального образования педагогических работников гимназии.

1.3. Стратегия разработана в соответствии с:

- Федеральным Законом от 29.12.2021 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- положением о создании функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Ямало-Ненецком автономном округе (утв. приказом департамента образования ЯНАО от 09.07.2021 года №610);

- стратегией социально-экономического развития муниципального образования Надымский район до 2030 года (утв. постановлением Администрации МО Надымский район от 11 марта 2019 года №118 с изменениями от 13.12.2019 №774);

- программой развития Надымского района (утв. постановлением Администрации Надымского района от 21.07.2021 года №602-ПК);

- положением о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров системы образования Надымского района (утв. приказом от 30.11.2021 №1247);

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

1.4. Стратегия разработана с учетом результатов анализа профессионального развития, профессиональной помощи и взаимоподдержки педагогических работников гимназии; сложившейся системой методической работы в гимназии.

1.5 Главным результатом стратегии является качественное изменение педагогической деятельности в образовательном процессе.

II. Цели Стратегии и их обоснование.

Обоснованность целей обусловлена состоянием системы образования в целом и необходимостью обеспечения профессионального развития педагогических работников гимназии, в частности.

Описание целей Стратегии построено на основе выделения следующих содержательных процессов обеспечения профессионального развития педагогических работников гимназии:

- выявление кадровых потребностей гимназии;
- оценка уровня профессиональной компетентности педагогических работников гимназии;

- повышение профессионального роста и развития педагогических работников гимназии;
- комплексная поддержка профессионального роста и развития педагогических работников гимназии;
- организация сетевого взаимодействия педагогов;
- организация поддержки молодых педагогов, реализация программ наставничества.
- осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

2.1. Цели, связанные с выявлением кадровых потребностей в МОУ «Гимназия г. Надыма» и их обоснование.

Развитие кадрового потенциала. Развитие кадрового потенциала в гимназии обеспечено рядом мероприятий: регулярное участие педагогов гимназии в профессиональных конкурсах, работа предметных методических объединений, реализация программ наставничества, участие в муниципальных мероприятиях, система материального и нематериального стимулирования педагогических работников. Серьезной проблемой, к сожалению, задача закрепления кадров в организации. Ежегодная смена коллектива составляет 10-12%, доля педагогов не имеющих квалификационной категории, составляет 20 %.

Организация повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников гимназии, осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности обусловлено необходимостью решать задачи повышения качества образования, способствовать освоению новых компетенций. Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников зачастую влечет за собой низкое качество освоения обучающимися соответствующих образовательных программ, о чем свидетельствуют результаты процедур оценки качества образования, в том числе по образовательным программам основного общего и среднего общего образования и государственной итоговой аттестации.

2.2. Цели, связанные с оценкой уровня профессиональной компетентности педагогических работников, и их обоснование.

Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников гимназии.

В организации методического сопровождения профессиональным развитием педагогов региона и муниципалитета сложились новые формы работы с образовательными организациями и педагогами. Регулярным стало проведение мероприятий по оценке компетенций педагогов, их анализ для последующей организации совершенствования педагогических компетенций. Педагоги гимназии традиционно принимают участие в данных мероприятиях. В планы деятельности предметных объединений включены мероприятия по обучению педагогов составлению индивидуальных программ профессионального развития педагога, мониторинг разработки и реализации программ, диагностические процедуры с целью определения приоритетных направлений развития педагогов. Ежегодно ведётся анализ профессиональных затруднений педагогов, создаются соответствующие условия для их разрешений; апробируются и реализуются современные формы методической работы с использованием цифровых технологий; организованы наставнические пары; одно из направлений организации методической работы - сопровождение педагогов в послекурсовой период.

2.3. Цели, связанные с повышением профессионального роста и развития педагогических работников гимназии, повышением мотивации и их обоснование.

Условия роста профессиональных компетенций. Стимулом профессионального развития педагогов гимназии и одновременно ресурсом этого развития выступает активное участие педагогических работников в работе профессиональных сообществ и объединений.

В гимназии сложилась практика материального и нематериального стимулирования педагогов: присвоение статуса педагог-наставник, руководителя предметного методического объединения, вручение ежегодной высшей гимназической награды «Надежда».

Вместе с тем, отсутствует механизм выстраивания индивидуальной траектории

профессионального развития.

Выстраивание системы методического сопровождения по повышению профессионального мастерства педагогических работников гимназии является условием реализации федеральных государственных образовательных стандартов. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов обусловлено необходимостью преодоления объективных факторов (высокой ответственностью, интеллектуально-энергетическими затратами, ролевыми конфликтами, снижением адаптационных возможностей человека с возрастом), влияющих на нервно-психическую устойчивость педагогов.

2.4. Цели, связанные с комплексной поддержкой профессионального роста и развития педагогических работников, и их обоснование.

Обеспечивая преемственность организации деятельности профессиональных педагогических сообществ на муниципальном уровне педагоги гимназии принимают участие в различных профессиональных сообществах, но степень участия необходимо повысить, стремиться к повышению уровня профессионального взаимодействия педагогических и руководящих работников, добиваться соответствия современным требованиям, предъявляемым к системе образования.

2.5. Цели, связанные с организацией сетевого взаимодействия, и их обоснование.

Для построения эффективной модели сетевого взаимодействия, обеспечивающего новое качество образовательных результатов, оптимизации образовательного процесса гимназия принимает участие в различных сетевых проектах для обучающихся гимназии. Объединение ресурсов позволяет эффективнее использовать имеющиеся образовательные, материальные и кадровые ресурсы общеобразовательных учреждений муниципального района. С целью оптимизации сетевых форм взаимодействия педагогов гимназии на муниципальном, региональном и федеральном уровнях необходимо тиражировать имеющуюся практику, направленную на улучшение результатов обучающихся.

2.6. Цели, связанные с организацией поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества. С целью поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества молодых педагогов в гимназии внедрена целевая модель наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодых педагогов, работающих в образовательных организациях менее трех лет. Вместе с тем, необходима дальнейшая целенаправленная работа по поддержке молодых педагогов, их закреплению в образовательной организации, разработке и реализации качественно новых программ наставничества педагогических работников, пополнение банка успешных практик наставничества, распространение опыта.

2.7. Цели, связанные с выстраиванием системы научно-методического сопровождения педагогических работников для обеспечения постоянной поддержки профессионального развития обеспечивается внедрением модели непрерывного профессионального развития педагогических работников как условия реализации федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС). Методическая работа в гимназии должна выстраиваться с учетом непрерывного профессионального развития педагогических работников, актуального состояния их профессиональной компетентности. Одной из главных задач этого направления становится внедрение новой модели аттестации педагогических работников, выстраивание систем качественной подготовки к процедуре аттестации.

III. Механизмы реализации Стратегии

В целях реализации Стратегии применяются правовые, организационно-управленческие, кадровые, научно-методические, финансово-экономические и информационные механизмы.

3.1. Правовые механизмы включают:

- 1) развитие и актуализацию институциональной нормативной правовой базы реализации Стратегии;
- 2) правовое регулирование порядка использования результатов оценочных процедур, предусмотренных Стратегией;

3.2. Организационно-управленческими механизмами являются:

- 1) консолидация усилий администрации гимназии, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования и педагогических работников по созданию условий профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников;
- 2) организация планирования методической работы по направлениям формирования и развития предметных, методических, психолого- педагогических, коммуникативных компетенций педагогических работников гимназии, в том числе в целях профилактики «профессионального выгорания»;
- 3) обеспечение повышения квалификации педагогических работников гимназии, не прошедших успешно диагностику профессиональной компетентности;
- 4) развитие конкурсного движения для всех категорий педагогических работников;
- 5) организация и обеспечение ведения институционального банка данных педагогических работников, их профессиональных достижений и затруднений;
- 6) организация своевременного формирования заявок на дополнительное профессиональное образование с учетом выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 7) организация эффективной работы педагогов в муниципальных предметных методических объединениях совместно с региональными ассоциациями учителей-предметников по коррекции предметных компетенций педагогических работников;
- 8) обеспечение реализации различных форм неформального образования педагогических работников гимназии;
- 9) обеспечение планирования и организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников в очной форме с учетом приоритетных направлений развития образования, профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 10) осуществление постоянного мониторинга профессиональной компетентности педагогических работников в гимназии (посещение занятий, выполнение работ обучающимися и т.д.);
- 11) обеспечение необходимости непрерывного самообразования педагогических работников гимназии.

3.3. Кадровые механизмы:

- 1) обеспечение качественной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров гимназии в целях развития их профессиональной компетентности в соответствии с требованиями современного общества;
- 2) реализация комплекса мер, направленных на повышение престижа педагогических профессий, развитие института наставничества и поддержку педагогических работников в возрасте до 35 лет, в том числе, реализация сетевого проекта «Классы психолого-педагогической направленности», участие в региональном открытом конкурсе «Новый учитель Ямала»;
- 3) разработка и реализация индивидуальных программ профессионального развития педагогических работников гимназии с учетом выявленных затруднений.

3.4. Научно-методические механизмы:

- 1) Регулярное проведение анализа информации о результатах массовых оценок образовательных результатов и установление причин низких результатов;
- 2) разработка и реализация индивидуальных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки с учетом выявленных затруднений и дефицитов педагогических работников гимназии;
- 3) осуществление пост курсового сопровождения;

4) создание и использование модели образования личностно- ориентированного типа на основе модели «Саморазвитие человека», автор К.Я. Вазина

1.1	Структура системы: элементы системы	Профессиональное мировоззрение педагога	Системное содержание обучения	Природно-рефлексивная технология
1.2	Функции элементов	Понимание человека как природной, уникальной, саморазвивающейся системы	Создание комплекта методического обеспечения деятельности	Освоение природно-рефлексивной технологии
1.3	Виды связей элементов	Новое мировоззрение диктует создание комплекта технологического обеспечения и освоение развивающей технологии	Отражает новое профессиональное мировоззрение на себя, ученика, предметное содержание	Преобразованное содержание обучения требует нового способа деятельности
1.4	Функция видов связей	Обеспечивают создание системы непрерывного профессионального развития- саморазвития педагогического состава		
1.5	Функция системы	Создает коллектив единомышленников на принципах единой системы непрерывного профессионального обучения модели саморазвития человека		
2.	Нормы связей	Всеобщие, общие и частные законы и закономерности педагогической деятельности		
3.	Метод функционирования системы	Организация непрерывного развития –саморазвития педагогического персонала через дифференцированную систему методологических, методических семинаров, семинаров- практикумов, систему открытых занятий (система деятельности)		
4.	Результат функционирования системы	Активный, деятельный педагог, способный действовать профессионально и в нестандартных жизненных ситуациях, умеющий непрерывно саморазвиваться. Педагог, имеющий новое профессиональное мировоззрение на себя, другого, образование, мир; имеющий комплект технологического обеспечения содержания обучения; освоивший развивающую технологию		

3.5. Финансово-экономические механизм включает:

1) учет предметной, методической, психолого-педагогической и коммуникативной компетенций педагогических работников при оценке их деятельности и ее стимулировании.

3.6. Информационные механизмы предполагают:

1) тиражирование лучших практик;

2) ведение информационно-методической работы по разъяснению необходимости проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

IV. Показатели результативности реализации Стратегии и их значение.

4.1. Доля педагогических работников гимназии, прошедших повышение квалификации на основе выявленных профессиональных дефицитов (в разрезе учебных предметов), от общего

числа педагогических работников, прошедших повышение квалификации, - не менее 50 % ежегодно.

4.2. Доля педагогических работников, обучившихся на адресных семинарах для руководителей и педагогических работников об основных тенденциях развития образования с учетом профессиональных затруднений, выявленных в ходе диагностических процедур - 100%.

4.3. Периодичность мониторинга результатов деятельности предметных профессиональных педагогических сообществ на базе гимназии – ежегодно

4.4. Доля педагогов гимназии принявших участие в стажировочных площадках, способствующих профессиональному развитию педагогических работников, - 10 % ежегодно.

4.5. Доля мероприятий, направленных на профилактику и преодоление профессионального выгорания и деформации, от общего количества мероприятий Плана реализации Стратегии - 15 % суммарно на конец отчетного периода.

4.6. Доля педагогических работников гимназии, привлеченных к экспертной - не менее 150% ежегодно

4.7. Доля педагогических работников (в том числе молодых), участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогических работников - 30 % ежегодно.

4.8 Доля педагогических работников, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогических работников гимназии -30% суммарно на конец отчетного периода.

V. Методы сбора и обработки информации.

В целях получения объективной информации о достижении показателей результативности реализации Стратегии применяются следующие методы сбора информации:

5.1. Анализ продуктов деятельности (включая контент-анализ): анализ документов (в том числе периодического характера), статистических данных.

1) Опрос, включая анкетирование, тестирование, фокус-групповое исследование.

2) Метод экспертных оценок.

5.2. Информация, собранная в результате мониторинговых процедур, должна соответствовать следующим критериям: полнота, актуальность, достоверность, релевантность.

5.3. При обработке информации применяются следующие подходы: ранжирование, матрицы, сценарный подход, сегментирование, риск-анализ.

5.4. Используемые методы обработки информации, собранной в результате мониторинга реализации Стратегии: сравнение, моделирование, прогнозирование (количественное, качественное), анализ, ранжирование, таблицы.

VI. Мониторинг реализации Стратегии

6.1 Мониторинг реализации Стратегии проводится с целью повышения управляемости процессами профессионального роста педагогических работников МОУ «Гимназия г. Надыма», оказания своевременной качественной методической помощи педагогическим работникам.

6.2 Объект мониторинга реализации Стратегии: система обеспечения профессионального развития педагогических работников гимназии.

