



**ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА
СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТА РАЗВИТИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 8»
г. Нефтеюганска**

Директор
Рубцова Елена Николаевна

Нормативное основание проекта

- **Национальный проект «Образование»** Утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 №16)
- **Федеральный проект «Учитель будущего»** Утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 №16)
- **Федеральный проект «Социальный лифт для каждого».** Утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 №16).
- **Региональные проекты ХМАО - Югры:**

«Учитель будущего»

«Успех каждого ребенка»

«Современная школа»

«Цифровая образовательная среда»



ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ
С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ



ПОВЫШЕНИЕ ИМИДЖА
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ



ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ КУРСОВОЙ
ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И
РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ



ПРОХОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ
РАБОТНИКАМИ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ



СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ
ПЕДАГОГОВ В НАЦИОНАЛЬНУЮ СИСТЕМУ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

КЛЮЧЕВЫЕ ПРИЗНАКИ СОВЕРШЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ XXI ВЕКА



«Фундаментальные концепции
Совершенства 2013»
(EFQM – 2013)

создает устойчивое будущее

(сбалансированность деятельности по функционированию и развитию организации);

особую ценность представляют люди

(их инициативность, профессиональная активность, личная заинтересованность и персональная ответственность);

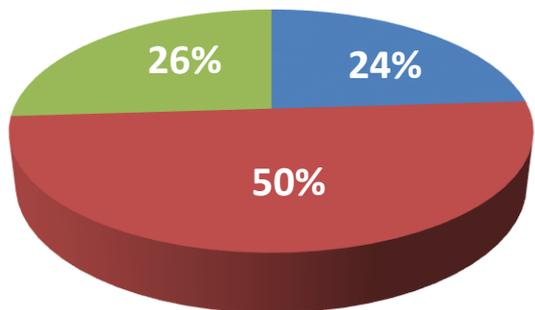
формирует особую культуру, которая

позволяет взаимовыгодно достигать организационные и личные цели (баланс интересов).

КРИТЕРИЙ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕРШЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ –
полное соответствие ключевым признакам

СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ – это управление, обеспечивающее ключевые признаки совершенной организации **XXI** века

Педагогическая нагрузка

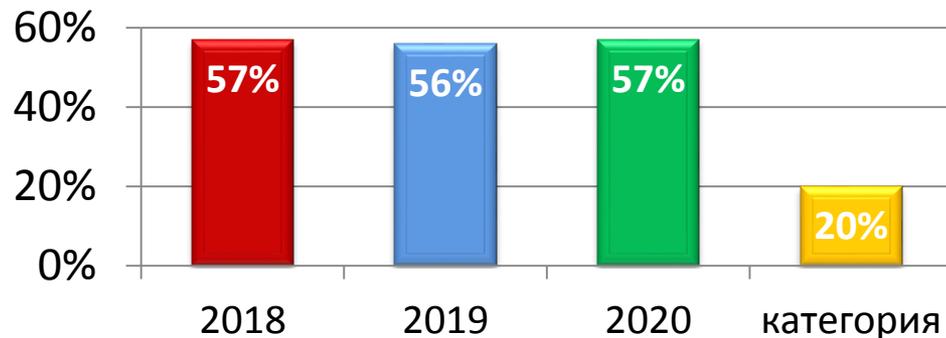


■ 1 ставка ■ 1,5 ставки ■ 2 ставки

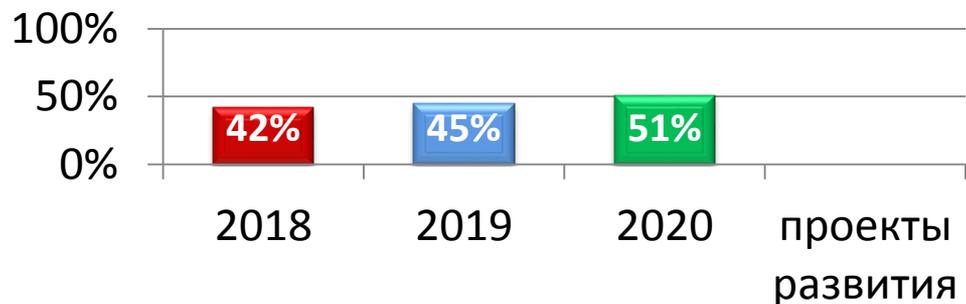


Является источником сопротивления использования административного ресурса и услуг внешних консультантов, поскольку их предложения не присваивается педагогическими работниками и не стимулирует их инициативность, профессиональную активность и личную заинтересованность

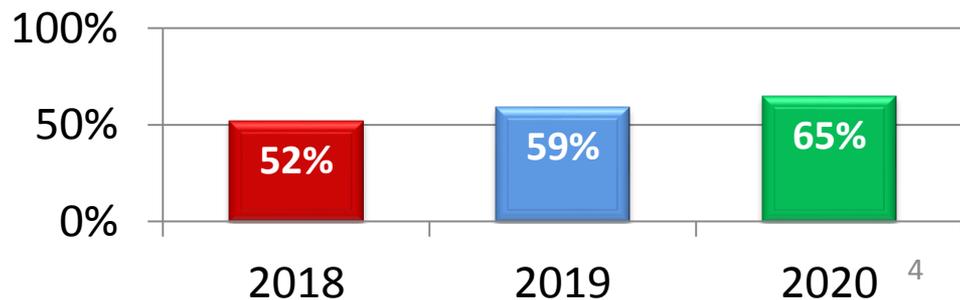
СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ АКТИВНОСТИ Повышение квалификации



Социальные проекты



Образовательные проекты



ПРОБЛЕМА

Потребность в устойчивом развитии и образовательной организации и ее кадрового потенциала, основанной на профессиональной активности педагогических работников



Ограниченные возможности традиционных способов решения этой задачи в условиях повышенной педагогической нагрузки

Проблема:

Каким образом повысить:

- инициативность,*
- профессиональную активность,*
- личную заинтересованность,*
- персональную ответственность педагогических работников за конечный результат деятельности,*

чтобы обеспечить гармоничное соотношение деятельности по функционированию и развитию МБОУ «СОШ № 8» в условиях повышенной педагогической нагрузки?

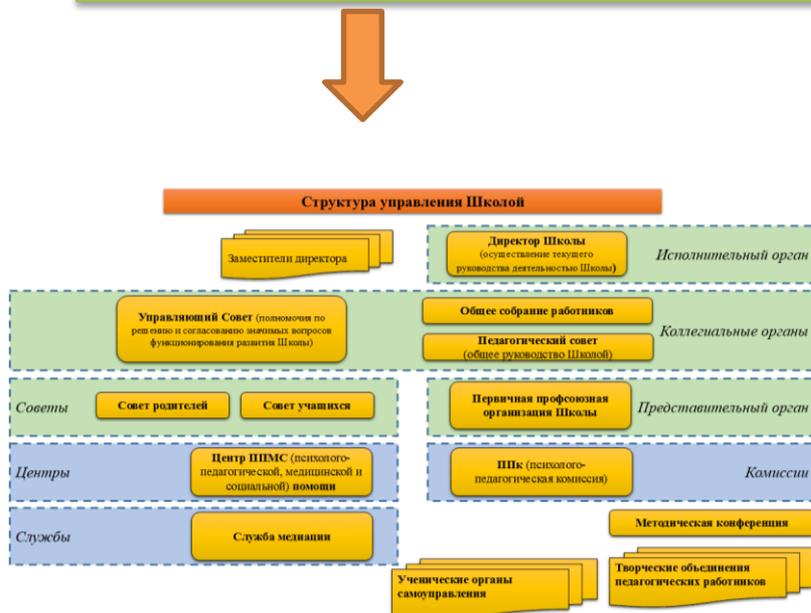
Цель проекта	обеспечение комплекса условий и возможностей для повышения: инициативности, профессиональной активности педагогических работников, личной заинтересованности и персональной ответственности за достижение стратегических целей развития МБОУ «СОШ № 8» как основы устойчивого развития кадрового потенциала.					
	Показатель	Тип показателя	Базовое значение	Период, год		
Показатели проекта и их значения по годам				2021	2022	2023
	Доля педагогических работников, привлеченных к участию в разработке стратегий развития школы.	основной	15%	64%	85%	100%
	Доля педагогических работников школы, вовлеченных в проектную деятельность по совместному достижению стратегических целей развития	основной	0%	28%	45%	87%
	Доля педагогических работников, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства разных уровней (от регионального и выше).	аналитический	5%	10%	17%	23%
	Доля педагогических работников, участвовавших в добровольной и независимой оценке профессиональной квалификации.	аналитический	0%	7%	20%	50%
	Доля педагогических работников, владеющих современными образовательными технологиями, где проектные технологии - ведущие.	аналитический	40%	50%	60%	75%
	Процент участия обучающихся в проектной деятельности	аналитический	40%	50%	60%	75%
	Доля обучающихся, демонстрирующих высокую результативность во всероссийских и региональных олимпиадах, смотрах, конкурсах.	аналитический	5%	10%	17%	23%
	Процент охвата обучающихся дополнительным образованием.	аналитический	40%	50%	60% ⁶	75%

Задачи проекта

- 1. Формирование архитектуры механизма социально ответственного управления.**
- 2. Организация внутришкольного рейтинга, как основной движущей силы механизма социально ответственного управления.**
- 3. Формирование системы внутреннего аудита эффективности механизма социально ответственного управления.**

Задача 1. Формирование архитектуры механизма социально ответственного управления.

Внедрение новой системы организационного управления



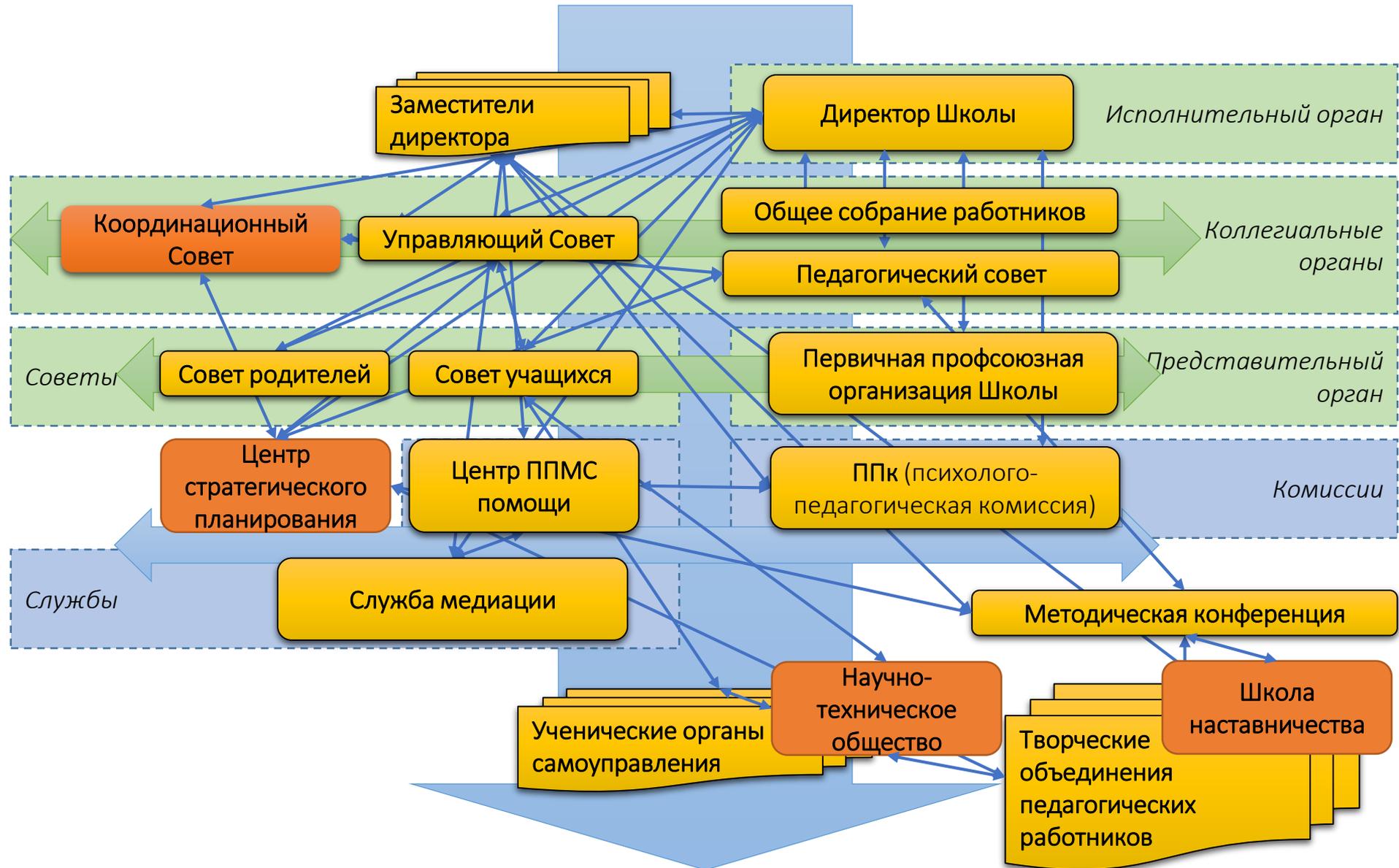
Создание развивающей инфраструктуры:
Центры, Клубы, Школы.

Формирование гибкого типа
распределения полномочий путем
внедрения матричной (проектной)
структуры.

Усиление взаимодействия педагогических
работников с ученическим сообществом.

Создание АИАС.

Структура управления школой



Задача 1. Формирование архитектуры механизма социально ответственного управления.



Задача 1. Формирование архитектуры механизма социально ответственного управления.

ПРИНЦИПИАЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ:

- от «**субъект – объектных**» к «**субъект – субъектным**» отношениям;
- от **управления процессами** к управлению условиями осуществления процессов через **разрешение противоречий** в интересах **обеспечения возможностей и баланса интересов**;
- от **прямого указания** к **побуждению профессиональной активности**.

Ожидаемый эффект:

повышение заинтересованности педагогических работников школы в конечном результате деятельности.

Задача 2. Организация внутришкольного рейтинга, как основной движущей силы механизма социально ответственного управления.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ РЕЙТИНГА:

1

Многокритериальная задача сведена к однокритериальной.
Показатель: уровень выполнения взятых обязательств.

2

Формируются условия для самореализации работников:
введение инвариантных и вариативных показателей рейтинга.

3

Создаются условия для усиления персональной ответственности:
право самостоятельного выбора вариативных показателей.

4

Обеспечиваются возможности усиления взаимодействия работников:
формирование портфелей проектов по стратегическим направлениям.

5

Формируются условия для минимизации сопротивления изменениям:
вовлеченность работников в процесс разработки и реализации стратегии.

Задача 2. Организация внутришкольного рейтинга, как основной движущей силы механизма социально ответственного управления.

НОМИНАЦИИ РЕЙТИНГА:

1

Эффективность осуществления основного вида деятельности (образования).

2

Эффективность развития деятельности.

Задача 2. Организация внутришкольного рейтинга, как основной движущей силы механизма социально ответственного управления.

ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ РЕЙТИНГА:

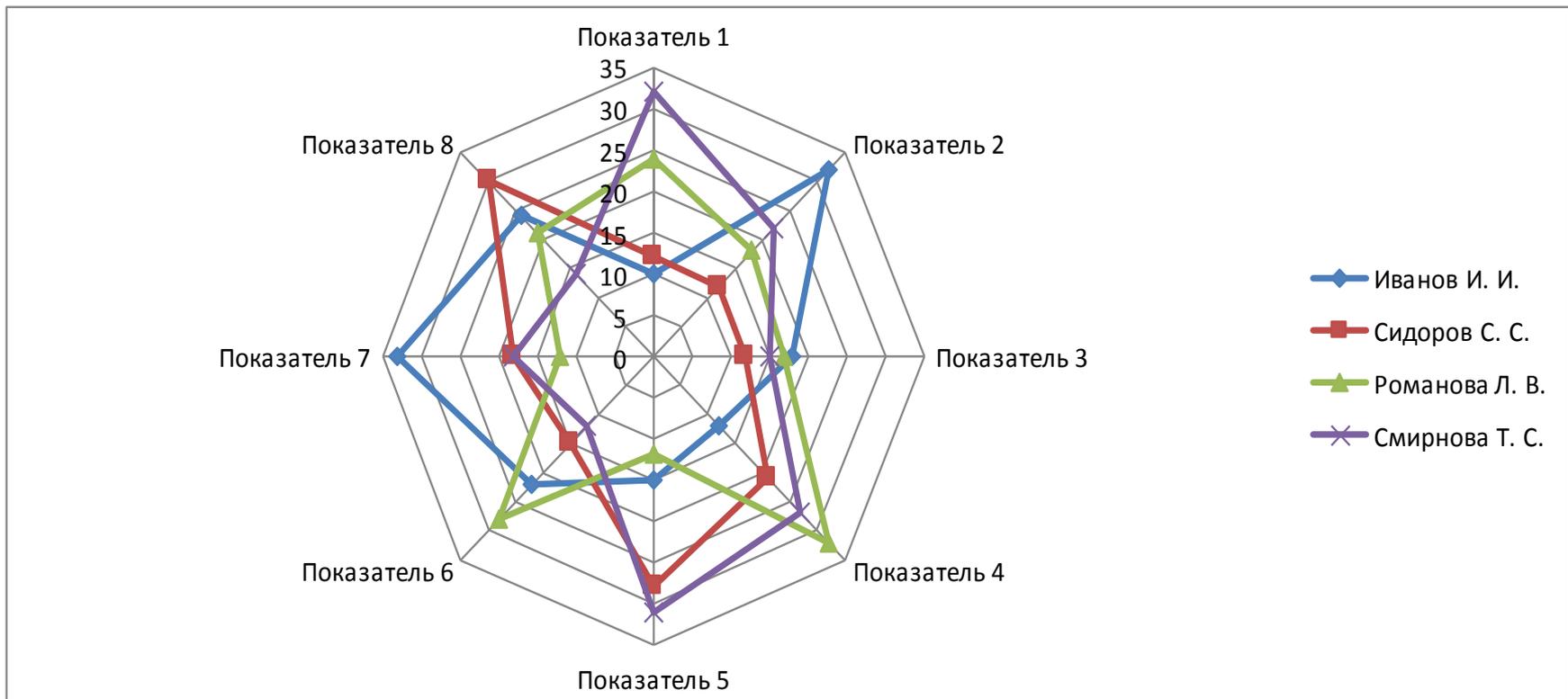
1. ОФОРМЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ.



Задача 2. Организация внутришкольного рейтинга, как основной движущей силы механизма социально ответственного управления.

ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ РЕЙТИНГА:

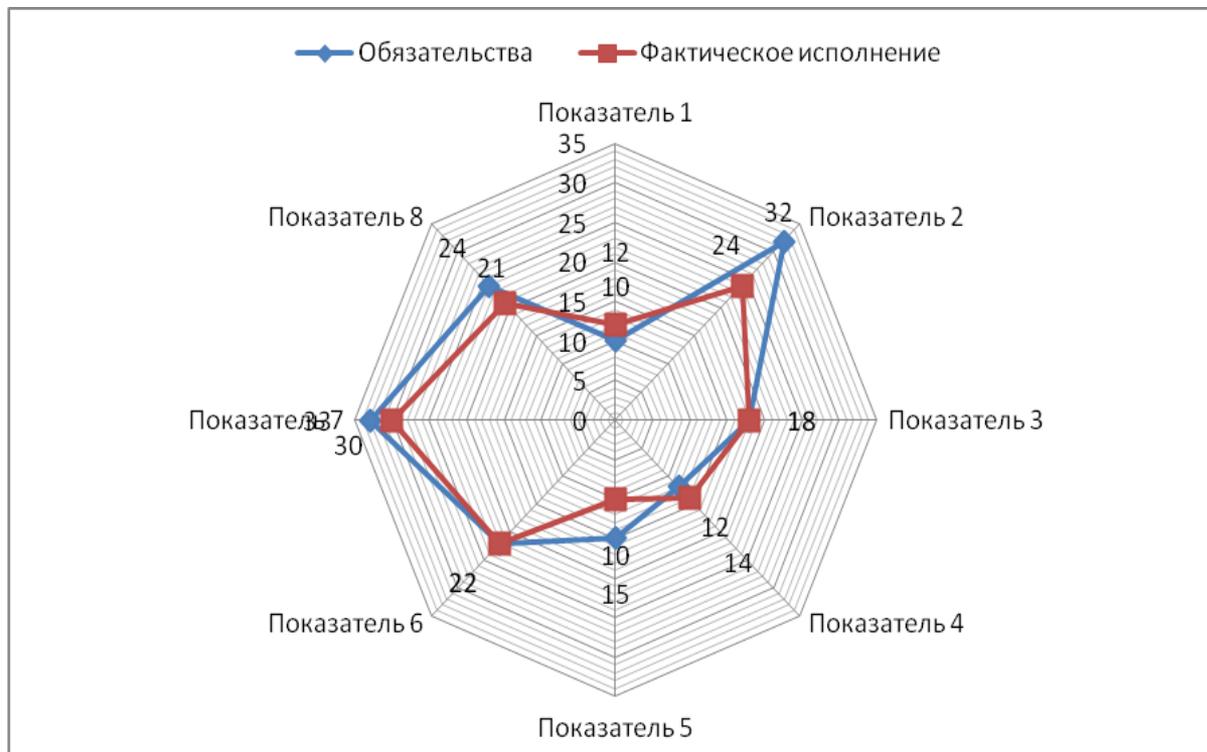
2. ФОРМИРОВАНИЕ СВОДНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ.



Задача 3. Формирование системы внутреннего аудита эффективности механизма социально ответственного управления.

ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ АУДИТА ЭФФЕКТИВНОСТИ:

1. ПРОВЕДЕНИЕ САМООБСЛЕДОВАНИЯ.



Задача 3. Формирование системы внутреннего аудита эффективности механизма социально ответственного управления.

ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ АУДИТА ЭФФЕКТИВНОСТИ:

2. ПРОВЕДЕНИЕ ЭКСПЕРТИЗЫ СООТВЕТСТВИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ.

1

Формируется сводная по школе диаграмма результатов самообследования.

2

Определяется уровень выполнения взятых обязательств педагогическим работником организации.

3

Формируется рейтинг педагогических работников по номинациям. Определяются зоны ближайшего и актуального развития кадрового потенциала.

Задача 3. Формирование системы внутреннего аудита эффективности механизма социально ответственного управления.

ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ АУДИТА ЭФФЕКТИВНОСТИ:

3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗРЯДА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА.

№ разряда	Значение интегрального показателя	Тип кадрового потенциала
1.	Увып. =1.	Резерв на выдвижение.
2.	Увып. = 0,99...0,8.	Резерв развития и потенциального выдвижения.
3.	Увып. = 0,79...0,4.	Резерв развития.
4.	Увып. = 0,39...0,15.	Резерв развития и повышения квалификации.
5.	Увып. < 0,14.	Резерв на переподготовку.

Задача 3. Формирование системы внутреннего аудита эффективности механизма социально ответственного управления.

ВНЕДРЕНИЕ АУДИТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОЗВОЛИТ :

1

**Соизмерять возможные количество и качество труда.
Устанавливать справедливое вознаграждение за труд.**

2

Стимулировать и мотивировать работников; стимулировать и расширить спектр видов деятельности и оказываемых услуг.

3

Производить мониторинг качества кадрового потенциала.

4

**Выявлять динамику изменения оцениваемых показателей.
Корректировать уровень профессионального развития.**

5

**Предупреждать возможные конфликты в трудовых коллективах.
Формировать благоприятный психологический климат.**

РЕЕСТР РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОЕКТА УПРАВЛЕНИЯ

Результаты проекта

1. Сформирован гибкий тип распределения полномочий путем внедрения матричной (проектной) структуры;
2. Усилено взаимодействие педагогических работников с ученическим сообществом;
3. Внедрена новая система организационного управления с усилением государственно-общественного управления;
4. Создана автоматизированная информационно-аналитическая система (АИАС) механизма социально ответственного управления;
5. Организован внутри школьный рейтинг
 - разработан реестр инвариантных показателей;
 - разработан перечень вариативных показателей;
 - разработано нормативно-правовое обеспечение рейтинга.
6. Сформирована система внутреннего аудита эффективности механизма социально ответственного управления.
7. Создан координационный совет проектной деятельности.

БЮДЖЕТ ПРОЕКТА

№	Наименование мероприятий проекта	Ед. изм.	Кол-во	Стоимость (тыс. руб.)	Сумма (тыс. руб.)	Источник финансирования
1.	Деятельность координационного совета	чел.	7	$70,0 * 0,1 = 10,5$	100,5	Стимулирующие выплаты, средства внебюджетной деятельности.
2.	Разработка АИАС	чел.	3	$70,0 * 0,2 = 14,0$	42,0	
3.	Обучение команд развития по Программе повышения квалификации	чел.	54	11,2	604,0	Многоканальное финансирование: бюджетные средства, средства от внебюджетной деятельности, средства социальных партнеров.
4.	Обучение заместителей руководителя школы	чел	2	142,0	284,0	
5.	Проведение семинаров, круглых столов, конференции.	шт.	5	по факту	по факту	Субсидии на выполнение государственных работ.
	Итого				1030,5	

РЕЕСТР РИСКОВ ПРОЕКТА

№ п/п	Наименование риска	Действия по предупреждению риска
1.	Нестабильность социально - экономического развития в условиях санкций по отношению к Российской Федерации.	<ul style="list-style-type: none"> - постепенное усиление внебюджетной составляющей проекта; - усиление взаимодействия с социальными партнерами; - развитие сетевого взаимодействия.
2.	Возможные политические изменения, влияющие на запрос государства в отношении общего образования.	<ul style="list-style-type: none"> - усиление деятельности по формированию имиджа школы; - усиление взаимодействия с социальными партнерами; - разработка и внедрение программ дополнительного образования.
3.	Слабопредсказуемые сроки психологической адаптации педагогических работников к изменениям в условиях социально - экономической нестабильности.	<ul style="list-style-type: none"> - организация профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников; - проведение тренингов и занятий по специальным управленческим методикам; - интенсификация работы по командообразованию в школе.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА (ДОРОЖНОЙ КАРТЫ)

Подготовительный
этап: март 2021 г. -
июль 2021 г.

- Формирование организационно-методической базы.
- Разработка АИАС.
- Обучение педагогических работников школы.
- Проведение тренингов, семинаров, круглых столов.

Основной этап:
сентябрь 2021 г. -
декабрь 2021 г.

- Проведение стратегической сессии.
- Проведение проектных сессий и разработка проектов.
- Запуск внутришкольных конкурсов проектов.
- Формирование индивидуальных обязательств.
- Экспертиза и мониторинг проектной деятельности.

Заключительный
этап: январь 2022 г. -
июль 2022 г.
(далее от основного
этапа цикл
повторяется)

- Подведение итогов конкурсов проектов.
- Аудит эффективности и формирование рейтинга.
- Разработка программ развития кадрового потенциала.

**ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА
СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТА РАЗВИТИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 8»
г. Нефтеюганска**

Директор
Рубцова Елена Николаевна
rubtcova@list.ru

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!