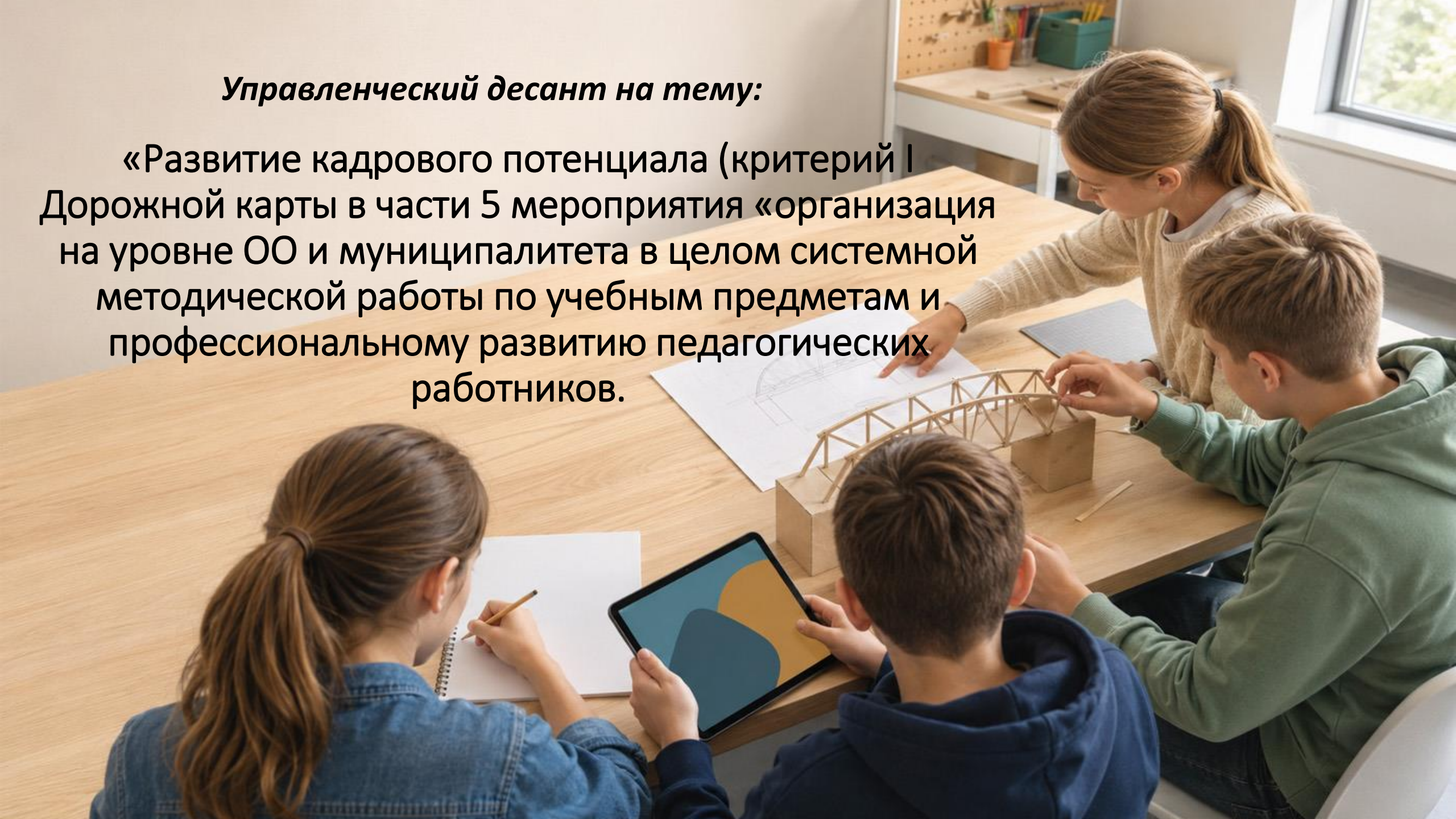


Управленческий десант на тему:

«Развитие кадрового потенциала (критерий I Дорожной карты в части 5 мероприятия «организация на уровне ОО и муниципалитета в целом системной методической работы по учебным предметам и профессиональному развитию педагогических работников.

Информационная справка по предварительным итогам реализации I. Развитие кадрового потенциала (критерий I Дорожной карты) в МБОУ СОШ № 50.

№	Целевые показатели	Целевое значение показателя	2025	2026
1	Количество договоров о целевом обучении	1	1/1	1/1
4	Количество поступивших в НГПУ на профили (МФХБ)	1	0	1/0
5	Количество молодых специалистов, трудоустроенных в ОО	2	2/0	2/0
	В том числе по профилям МФХБ	1	0	0
	Из них по целевому договору	1	0	0
6	Доля молодых специалистов, трудоустроенных в ОО и закрепившихся в них	70%	100%	100%
	В том числе по профилям МФХБ	70%	-	-

Шаблоны презентаций с сайта presentation-creation.ru

Информационная справка по предварительным итогам реализации I. Развитие кадрового потенциала (критерий I Дорожной карты) в МБОУ СОШ № 50.

№	Целевые показатели	Целевое значение показателя	2025	2026
7	Прохождение курсовой подготовки. всего	100%	100%	100%
	Из них: по профилю педагогической деятельности	100%	100%	100%
	По работе с детьми ОВЗ	30%	35%	
	По вопросам цифровизации	30%	12,5%	
	По вопросам воспитания	30%	34%	
	Для административно-управленческих работников	30%	25%	
9	Число вакантных должностей	4%	0	0
10	Доля фактически занятых ставок учителей в общем числе ставок учителей	100%	100%	100%

Шаблоны презентаций с сайта presentation-creation.ru

Информационная справка по предварительным итогам реализации I. Развитие кадрового потенциала (критерий I Дорожной карты) в МБОУ СОШ № 50.

№	Целевые показатели	Целевое значение показателя	2025	2026
11-14	Должность советника/рабочее место/1,5 ставки/обучение «Росдетцентр»	Да	Да	Да
15	Доля учителей, имеющих первую или высшую квалификационную категорию (ООП НОО)	40%	88%	88%
16	Доля учителей, имеющих первую или высшую квалификационную категорию (ООП ООО и ООП СОО)	40%	86%	86%

Дополнительная информация по кадровому потенциалу:

Динамика кадрового потенциала по:	**2011**	**2016**	**2021**	**2026**
Образованию	81%	86%	93%	97%
Квалификационной категории (первая и высшая)	57%	71%	81%	86%
Кол-ву целевых договоров	0	1	1	4
Кол-ву молодых специалистов	5	0	4	2
Кол-ву педагогов-выпускников школы	**4**	**8**	**9**	**17 /23%**

Шаблоны презентаций с сайта presentation-creation.ru

Система методической работы как инструмент управления развитием кадрового потенциала образовательной организации

Заместитель директора по НМР

Петрова Лариса Николаевна



ОХВАТ ЗА ТРИ ГОДА

100%

Три года. Каждый педагог.

За последние три года курсовую подготовку прошли 100% педагогических работников — в том числе по профилю педагогической деятельности.

Включая профиль предмета



2025 • ФАКТ ПРОТИВ ПЛАНА

Два приоритета — выше плана

Инклюзия и воспитание: факт превысил цель на 5 и 4 п.п.



Оба направления были приоритетами обучения — поэтому факт выше плана.

2025 • ДЕФИЦИТ

Цифровизация: 12,5% при цели 30%

Самый большой дефицит 2025 года

12,5%

17,5 п.п. до целевого значения



ПРИЧИНА

Дело не в сопротивлении педагогов

Курсы по цифровым инструментам часто узкие и привязаны к конкретным платформам. Педагогу трудно встроить их в свою практику.

Проблема — в структуре предложения, а не в мотивации.



Курс должен работать на урок, а не на платформу.

КОНТЕКСТ 2025

86-ФЗ: выбор провайдера стал ответственнее

21.04.2025

Федеральный закон от 21.04.2025 № 86-ФЗ ужесточил требования к организациям, где учителя могут повышать квалификацию.

Выбор провайдера стал ещё более ответственным.

№ 86-ФЗ



ПЛАН 2026

Цифровой разрыв: ставка на ИИ-подготовку

В 2026 году планируем закрыть разрыв через курсы по ИИ для педагогов на платформе Цифровой экосистемы ДПО.



2026

ПРИНЦИП

Не «ещё одни курсы», а системный ответ на вызов времени.



УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОМАНДА • 2025

25% при плане 30%

Дефицит — несколько человек. Но именно управленческая команда отвечает за качество аналитики и принятия решений.

ЗАКРЫТИЕ

I полугодие 2026

оценка и интерпретация образовательных результатов

СМЕНА ОПТИКИ

Курсы — не повинность, а возможность роста

Современный учитель учится всю жизнь. На практике КПК часто воспринимаются как повинность.



РАЗОГРЕВ АУДИТОРИИ

Назовите одну главную проблему, с которой вы сталкиваетесь при отправке учителя на курсы.

Начнём с барьеров, которые видит сам педагог.

Управленческие принципы

🔍 **Мониторинг**

- **«Волшебная табличка» — но мониторинг не сводится к напоминаниям о сроках;**
- **ежеквартальный срез по каждому показателю;**
- **цель — не допустить ситуации, когда разрыв обнаруживается только в декабре. Было время на манёвр.**

🎯 **Адресность**

- **персональный план профессионального развития каждого педагога;**
- **увязка с целевыми показателями организации.**

Практико-ориентированность

- **приоритет форматам КПК, которые педагоги предпочитают и которые дают переносимый в урок результат; «Если курс не меняет практику — зачем он нужен?»**

📣 **Анонсирование курсов**

- **педагоги заранее знают, что их ждёт;**
- **могут планировать время и выбирать действительно полезное.**

Стимулирование



РЕШЕНИЯ НА 2026

Три действия, которые держат систему

01

Держать охват

100% и обучение по профилю предмета — базовая норма.

02

Закрыть цифровой разрыв

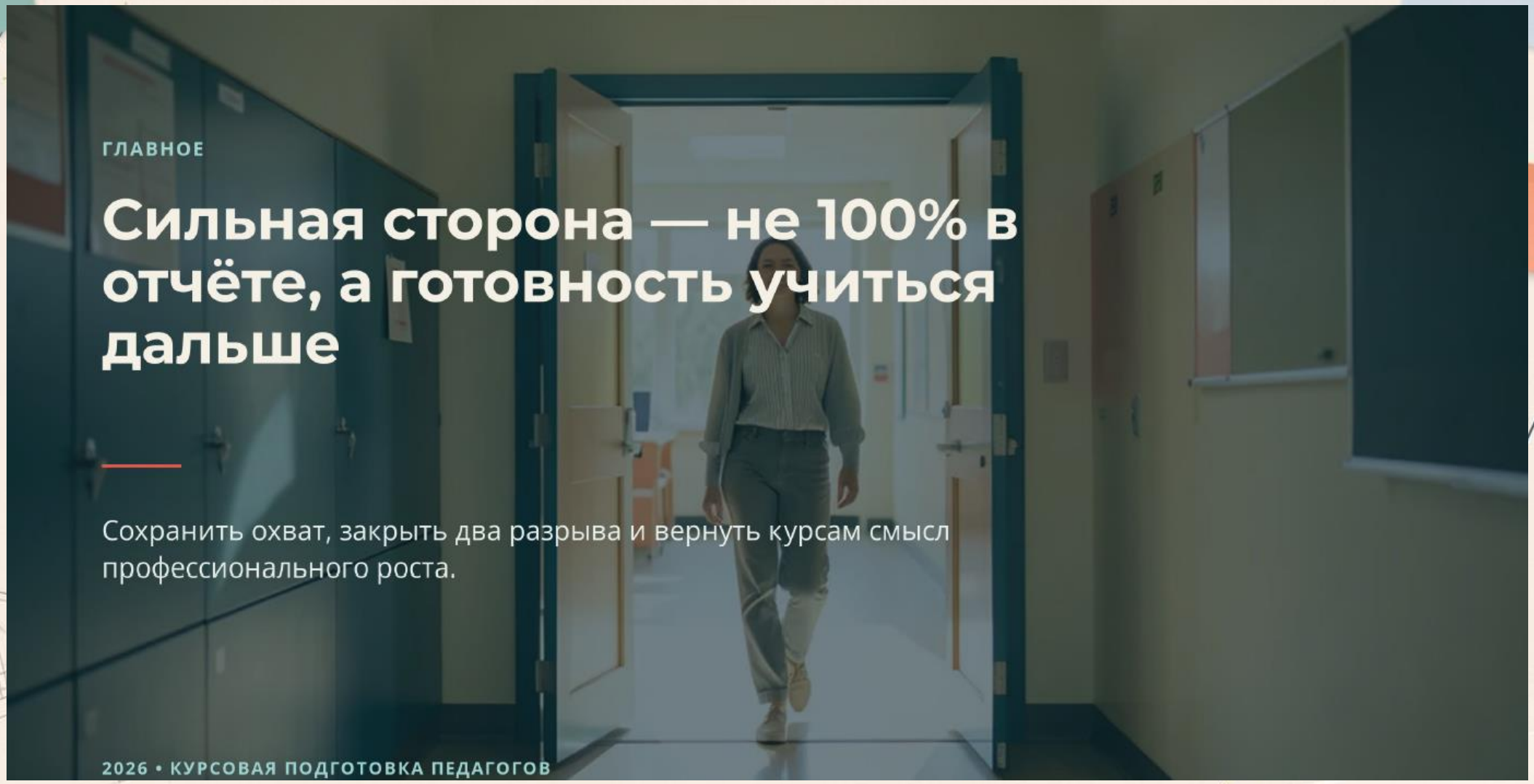
Курсы по ИИ на Цифровой экосистеме ДПО. Провайдер — с учётом 86-ФЗ.

03

Доучить управленцев

Оценка и интерпретация результатов — I полугодие 2026.

Не отчитываться охватом, а управлять качеством обучения.


ГЛАВНОЕ
Сильная сторона — не 100% в отчёте, а готовность учиться дальше
Сохранить охват, закрыть два разрыва и вернуть курсам смысл профессионального роста.
2026 • КУРСОВАЯ ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГОВ

Аттестация: наш кадровый капитал

Уровень образования	Доля учителей с первой/высшей категорией
Начальное общее	88%
Основное и среднее	86%

Фактически мы уже сегодня работаем в параметрах, которые по плану должны были достичь только к **2027 году**.

Работа с аттестацией: принципы

Старт — анализ сроков аттестации педагогов → составляется план: кто и когда проходит аттестацию.

При планировании учитываются требования к квалификации.

Наша задача — помочь педагогу принять решение и подготовиться в комфортном для него темпе.

Принципы:

- мониторинг (кто и когда);
- индивидуальный подход;
- индивидуальное сопровождение

Ожидаемые результаты

1

- педагоги знают, где получить информацию и помощь;
- снижается число затруднений при подготовке документов
- педагоги отмечают полезность сопровождения.

2

- педагоги участвуют в методической работе и представляют свой опыт;

3

- увеличивается число педагогов, самостоятельно планирующих профессиональное развитие

SWOT-матрица МБОУ СОШ № 50 по предварительным итогам реализации I. Развитие кадрового потенциала

Сильные стороны

- **Высокая закрепляемость кадров:** Доля специалистов, закрепившихся в организации, составляет 100% при плане 70% (п. 6)
- **Полная укомплектованность штата :** Вакантных должностей нет (0% при плане 4%, п. 9), фактически занято 100% ставок (п. 10).
- **Высокая общая квалификация:** Доля учителей с высшей/первой категорией (86–88%) в два раза превышает целевой показатель в 40% (п. 15, 16).
- **Полное прохождение базовой подготовки:** 100% сотрудников проходят курсовую подготовку, профильное обучение и курсы по воспитанию (п. 7).
- **Наличие современных позиций :** Введены должности советников, обеспечено обучение через «Росдетцентр» (п. 11-14).

SWOT-матрица МБОУ СОШ № 50 по предварительным итогам реализации I. Развитие кадрового потенциала

Слабые стороны

- Провал целевого обучения: План по поступлению в НГПУ на профиль МФХБ (математика, физика, химия, биология) не выполнен в 2025 году (0 из 1), в 2026 — 1/0 (п. 4).
- Отсутствие целевых специалистов: В 2025–2026 гг. не трудоустроено ни одного молодого специалиста по профилю МФХБ и ни одного по целевому договору (п. 5).
- Низкое обучение по критическим направлениям: Доля прошедших курсы по цифровизации (12,5%) и для администрации (25%) в 2025 году значительно ниже плана (30%) (п. 7).

SWOT-матрица МБОУ СОШ № 50 по предварительным итогам реализации I. Развитие кадрового потенциала

Возможности

- **Опираться на существующий кадровый резерв:** Высокий процент учителей с категориями позволяет делегировать им наставничество и методическую поддержку без привлечения внешних экспертов.
- **Использовать ресурс советников:** Должность советника по воспитанию и взаимодействие с «Росдетцентром» дают доступ к федеральным грантам, методичкам и сетевым проектам.
- **Восполнить дефицит через переподготовку:** Наличие 100% базовой подготовки позволяет точечно доучить имеющихся учителей начальных классов или филологов на МФХБ через программы профпереподготовки.
- **Привлечение альтернативных кадров:** Отсутствие вакансий и полная загрузка ставок делают организацию привлекательной для специалистов, ищущих стабильное место, что можно использовать для привлечения МФХБ-кадров со стороны.

SWOT-матрица МБОУ СОШ № 50 по предварительным итогам реализации I. Развитие кадрового потенциала

Угрозы

- **Кадровый разрыв в будущем:** При естественной убыли (пенсии, декреты) учителей МФХБ организация столкнется с невозможностью их замещения из-за отсутствия притока по целевому обучению.
- **Технологическое отставание:** Низкая доля обучения по цифровизации (12,5%) на фоне общих требований к цифровой трансформации школ приведет к некомпетентности в работе с новыми ЭОС, ИИ-сервисами и требованиями Рособрнадзора.
- **Управленческие риски:** Обучение только 25% административного состава создает риск ошибок в финансово-хозяйственной деятельности, отчетности и прохождении проверок.
- **Снижение конкурентоспособности:** Соседние школы, выполнившие целевое обучение МФХБ, смогут предложить более профильное образование, оттягивая учеников.

Стратегические рекомендации

1. Экстренное закрытие пробела в МФХБ (доучивание своих).

2. Корректировка плана целевого обучения.

3. Приоритетная цифровизация.

4. Использование ресурса советников.

Работа управленческих команд школ со SWOT-матрицами по предварительным итогам реализации I. Развитие кадрового потенциала (15 минут)

- **5 минут** - индивидуальная работа управленческих команд школ со SWOT-матрицами
- **По 3 минуты** на представление результатов работы

Зеркало прогрессивных преобразований МБОУ СОШ № 50 по предварительным итогам реализации I. Развитие кадрового потенциала (критерий I Дорожной карты)

Выявленный дефицит	Целевой показатель	Метод диагностики
Количество договоров о целевом обучении по направлениям подготовки высшего педагогического образования на профили МФХБ	1	Наличие заключенных договоров по этим направлениям

Ситуация «минус»

Низкая доля выпускников, планирующих поступать в педагогические вузы на направления «Математика», «Физика», «Химия», «Биология».

Зеркало прогрессивных преобразований МБОУ СОШ № 50 по предварительным итогам реализации I. Развитие кадрового потенциала (критерий I Дорожной карты)

Причины (формулировки с «не» и «нет»)

Нет системы ранней профориентации на педагогические профессии именно в предметной области МФХБ	Нет привлекательного образа учителя-предметника (низкий престиж, невысокая зарплата, сложность профессии).	Не ведётся системная работа с родителями по популяризации педагогической карьеры. Недостаточно информации о перспективах и возможностях педагогической карьеры в области МФХБ

Цель (переформулировка проблемы)

Увеличить долю выпускников, выбирающих педагогические направления подготовки (математика, физика, химия, биология) и готовых заключить целевые договоры, за счёт создания системы профориентации, наставничества и стимулирования.

Задачи (причины становятся задачами)

Создать систему ранней профориентации на педагогические профессии в области МФХБ	Сформировать привлекательный образ педагога-предметника	Активизировать работу с родителями. Повысить информированность о педагогической карьере в МФХБ

Зеркало прогрессивных преобразований МБОУ СОШ № 50 по предварительным итогам реализации I. Развитие кадрового потенциала (критерий I Дорожной карты)

Создание системы ранней профориентации на педагогические профессии в области МФХБ

- Развитие вожатского движения, нацеленность на подготовку будущих учителей МФХБ
- 1–4 классы (Пропедевтический этап: «Я — исследователь и наставник»).
- 5–7 классы (Поисковый этап: «Наука как приключение»)
- 8–9 классы (Ориентационный этап: «Профнавигатор»)
- Тьюторское сопровождение:
- 10–11 классы (Проектный этап: «Целевой контракт»)

Зеркало прогрессивных преобразований МБОУ СОШ № 50 по предварительным итогам реализации I. Развитие кадрового потенциала (критерий I Дорожной карты)

Формирование привлекательного образа педагога-предметника

- Серия мероприятий «Наука — это шоу».
- Проект «Профиль учителя» (аналог школьной соцсети) (ВК, школьный канал MAX).
- Формат «Реверсивная профориентация» (ученик в роли учителя): День самоуправления в профильном формате.
- Педагогическая мастерская для старшеклассников «Будущий учитель растет здесь»

Зеркало прогрессивных преобразований МБОУ СОШ № 50 по предварительным итогам реализации I. Развитие кадрового потенциала (критерий I Дорожной карты)

Работа с родителями и учащимися по информированию

- **Блок 1. Информационно-просветительский** (разрушение стереотипов): Родительский лекторий «Педагогика 2.0: мифы и реальность», Информационная кампания «Навигатор для родителя».
- **Блок 2. Интерактивный и психологический** (работа с установками): дискуссионный клуб «Трудности перевода» (Подросток — Родитель), анкетирование «Барьеры и ресурсы».
- **Блок 3. Практико-ориентированный** (погружение в профессию): совместные волонтерские акции, экскурсии в педагогические вузы и колледжи.
- **Блок 4. Системные форматы:** конкурс «Семейное профессиональное портфолио».
-

Зеркало прогрессивных преобразований МБОУ СОШ № 50 по предварительным итогам реализации I. Развитие кадрового потенциала (критерий I Дорожной карты)

Критерии эффективности

- Рост доли выпускников, выбирающих педагогические МФХБ-направления (в % к общему числу поступающих).
- Количество участников профориентационных мероприятий и психолого-педагогических классов.
  Число заключённых договоров о целевом обучении.
  Положительная динамика результатов анкетирования школьников и родителей (отношение к профессии учителя).
- Удовлетворённость участников мероприятиями (по итогам обратной связи).

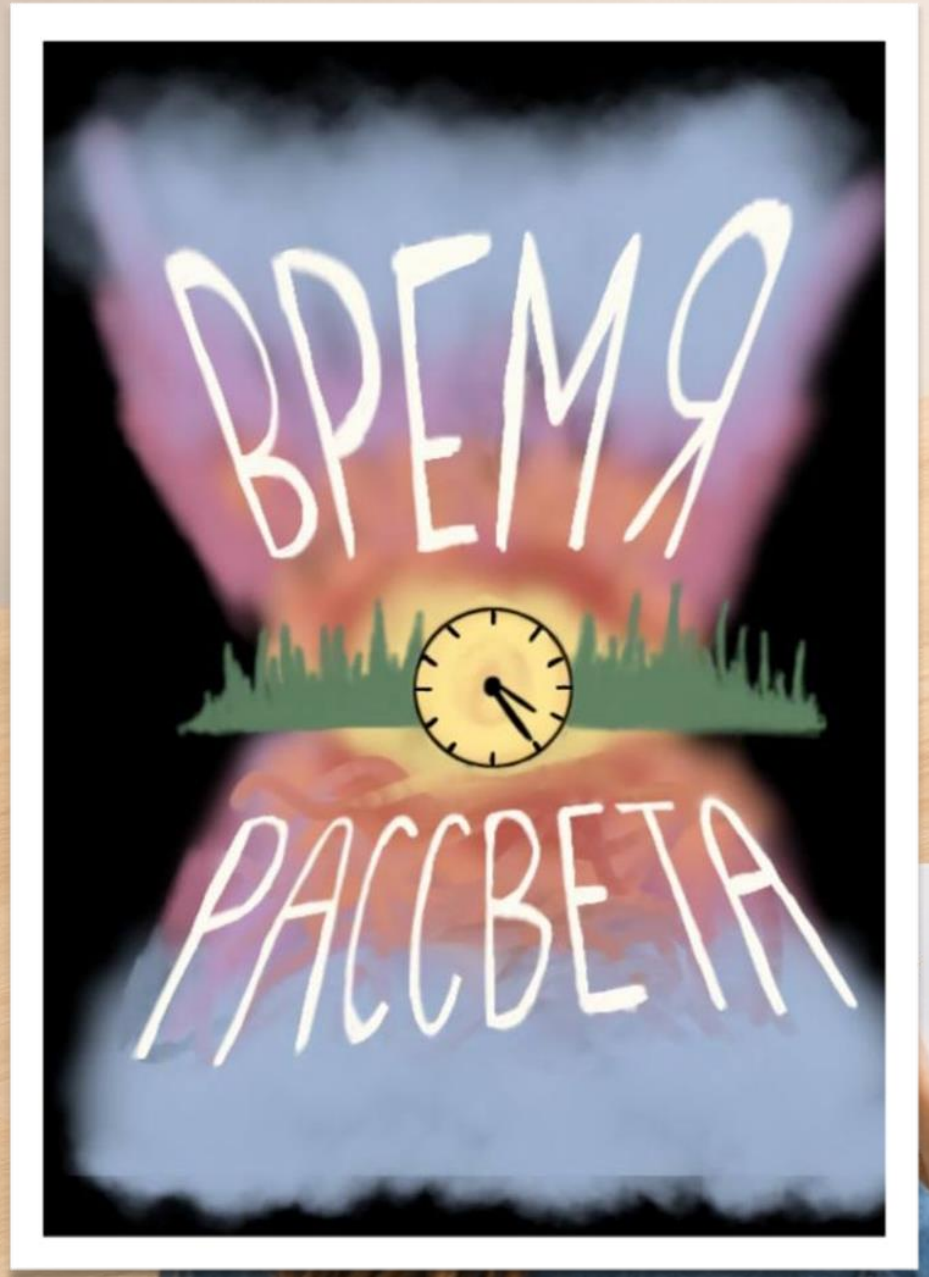
Работа управленческих команд с Зеркалом прогрессивных преобразований по предварительным итогам реализации I. Развитие кадрового потенциала (критерий I Дорожной карты)

- **5 минут** - индивидуальная работа управленческих команд школ с Зеркалом прогрессивных преобразований
- **По 3 минуты** на представление результатов работы

Роль вожатского движения в системе ранней профориентации на педагогические специальности (из опыта работы БОУ СОШ № 50)

Пристенская София Дмитриевна, учитель истории,
руководитель вожатского отряда





Роль вожатского движения в системе ранней профориентации на педагогические специальности

«ВРЕМЯ РАССВЕТА»

Через тернии к звездам!

Логотип







Программа «Школы подготовки вожатых»

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Учебный (тематический) план

№ п/п	Названия разделов и тем	Количество часов		
		всего	теория	практика
1.	Вводное занятие. Знакомство.	2	1	1
2.	Роль медиа в лагере	3	1	2
3.	Игротека	2	1	1
3.1	Игры на знакомство	1	0	1
3.2	Игры 5-минутки	1	0	1
3.3	Игры на сплочение	1	0	1
3.4	Игры на выявление лидера	1	0	1
3.5	Игры-шутки	1	0	1
4.	Как придумать номер? Где брать идеи?	6	1	5
5.	Периоды смены	2	1	1
6.	Развитие ВДК	2	1	1
7.1	Образ вожатого	2	1	1
7.2	Авторитет вожатого	1	1	0
7.3	Атрибутивный стиль вожатого	2	1	1
8.	Физиологические и возрастные особенности детей	2	1	1
9.	Лидерство. Типы детей в отряде	2	1	1
10.	Дети с ОВЗ	2	1	1
11.	Травля и способы борьбы	2	1	1
12.	Система работы ЛДП. Отличия ДОЛ/ЛДП.	1	1	0
13.	Виды мероприятий в лагере	5	1	4
14.	Публичные выступления	5	1	4
15.	Дисциплина и наказание	2	1	1
16.	Оформление отрядного места	2	1	1
17.	Общение с напарником. Как распределять обязанности	2	1	1
18.	Планирование дня	2	1	1
19.	Отрядные дела и КТД	5	1	4
20.	Мотивация и система стимулирования	2	1	1
21.	Способы диагностирования вожатого	2	1	1
22.	Первая медицинская помощь	2	1	1
23.	Как общаться со старшими	2	1	1
24.	Итоговое занятие	1	1	0
	Итого:	68	25	43

Творческая деятельность





Участие вожатского отряда в школьных концертах

Сотрудничество



Возможности для обучающихся школы

Посвящение

Сертификат вожатого

Педагогический класс





ВОЖАТСКИЙ МАРШРУТ

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Новосибирска «Городской ресурсный центр по организации отдыха и оздоровления детей «Формула Успеха»

Программа предоставляет возможность подростку попробовать себя в педагогической деятельности. Пробуя себя в разнообразных формах деятельности, обучающиеся проверяют постоянство своих интересов, проверяют свое умение общаться, утверждают свою жизненную позицию, что является первой ступенью в выборе будущей профессии.




ГАЛАКТИКА


M-TAC


О нас говорят...
О нас говорят...

Участие в региональных программах





Фестиваль вожатских отрядов «Из лета в лето»

А дальше что?..

Ицхак Адизес в своей книге «*Управление жизненным циклом корпораций*» прямо говорит: «*Правильнее задаться вопросом, а возвращаются ли к вам клиенты. И это применимо ко всему, даже к компаниям-монополистам, когда у людей, по сути, нет никакого выбора*». То есть ключевой критерий — вернулся бы клиент, если бы у него была возможность выбрать другого поставщика. Для нас это имеет два аспекта:

- **Приведут ли наши выпускники своих детей к нам в школу?**
- **Придут ли наши выпускники работать к нам в школу?**



СПАСИБО