



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



АкадемиЯ  
МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ



# «Школа Минпросвещения России»:

новые возможности для повышения качества образования

Тема 3.6.1.

Управление кадровым потенциалом

2023

## На этом занятии вы узнаете:

- о понятии кадрового потенциала:
- о кадровой политике в «Школе Минпросвещения России»:
- о современных подходах к управлению кадровым потенциалом



*Современная школа развивается прежде всего благодаря труду наших талантливых, преданных выбранной профессии педагогов*

Сергей Кравцов

# КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

**Кадровый потенциал организации** — социально-экономическая категория, отражающая совокупность личностных (психофизиологических, социальных, интеллектуальных) и профессиональных (знания, умения, профессиональные навыки, опыт работы) характеристик и возможностей ее работников, которые необходимы для **эффективной и результативной деятельности** в соответствии с целями организации, действующей в изменяющихся условиях.

## ЕДИНАЯ ФЕДЕРАЛЬНАЯ СИСТЕМА НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

ОБЩЕЕ  
ОБРАЗОВАНИЕ

профильные  
психолого-  
педагогические  
классы

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
(педагогическое)  
ОБРАЗОВАНИЕ

Ядро

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАНИЕ

МЕТОДИЧЕСКАЯ  
СЛУЖБА

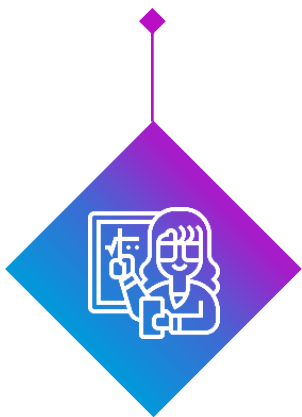
пост- и межкурсовое  
сопровождение

НАСТАВНИЧЕСТВО

в образовательной  
организации

# КЛЮЧЕВОЕ УСЛОВИЕ «УЧИТЕЛЬ. ШКОЛЬНАЯ КОМАНДА»

## УЧИТЕЛЬ. ШКОЛЬНАЯ КОМАНДА



Поддержка и развитие личностных и профессиональных компетенций педагогических работников (*непрерывное профессиональное развитие, наставничество, адресная помощь и сопровождение*) и максимальное **использование потенциала каждого члена команды**, постоянная коммуникация и укрепление коллегиального сотрудничества, высокий уровень взаимопонимания в коллективе, направленные на достижение общих целей наиболее эффективными и действенными способами

# ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В «ШКОЛЕ МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ»

- постоянная, системная работа по профессиональному развитию работников (в т.ч. обучение на курсах);
- оценка результатов работников через систему показателей, основанных на стратегических и тактических целях школы, определенных программой ее развития;
- развитие системы мотивации и стимулирования работников в целях повышения эффективности и результативности их работы;
- системная работа по подбору и расстановке кадров, в том числе формирование и ведение кадрового резерва;
- поддержание комфортной деловой среды;
- оказание поддержки молодым специалистам, а также опытным работникам (наставничество)



# ЭЛЕМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ



Подбор



Адаптация



Мотивация



Оценка



Развитие

**Материальное стимулирование** (например, стабильная заработная плата, надбавки по результатам работы, материальная помощь нуждающимся и т.п.)

**Нематериальное стимулирование** (например, выражение благодарности за проделанную важную работу, вручение грамот, представление к ведомственным и иным наградам)

# МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ. СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА

В «ШКОЛЕ МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ»



Развитие системы наставничества



Разработка индивидуальных образовательных маршрутов по результатам диагностики



Наличие методических объединений / кафедр / методических советов учителей, классных руководителей



Участие педагогов в конкурсном движении



Охват учителей диагностикой профессиональных компетенций (федеральной, региональной, самодиагностикой)



Обучение управленческой команды и педагогов школы по программам повышения квалификации, размещенным в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования



○ Текучесть кадров — это всегда плохо?

○ Какие корпоративные (внутришкольные) мероприятия по адаптации новых работников могут иметь и положительный эффект на сплоченность всего коллектива?



## ВОПРОСЫ ДЛЯ РАЗМЫШЛЕНИЯ