



ГОРОДСКОЙ ОКРУГ УРАЙ

**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
Управление образования администрации города Урай
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №10 «Снежинка»**

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

**«HR-академия», как инструмент формирования
кадрового резерва муниципальной системы
образования» в рамках муниципальной модели
наставничества города Урай**

**для участия в конкурсе моделей наставничества
педагогических работников Югры в 2024 году**

**номинация «Лучшая модель наставничества
педагогических работников в сфере воспитания и
социализации»**

2024г.

Проект «HR-академия», как инструмент формирования кадрового резерва муниципальной системы образования» в рамках муниципальной модели наставничества города Урай

Название реализуемой модели.

Проект «HR-академия», как инструмент формирования кадрового резерва муниципальной системы образования» в рамках муниципальной модели наставничества города Урай.

Целевая аудитория.

Руководители образовательных организаций 1 и 2 уровней, педагоги (участники профессиональных конкурсов, активные, творческие педагогические работники).

Статистика контингента участников - приложение к описанию модели №1.

Решаемая проблема.

Кадровый резерв – это целенаправленно сформированная на основе управленческих критериев, группа высококвалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми для выдвижения профессионально-деловыми, нравственными качествами, возрастными данными, положительно зарекомендовавшими себя на занимаемых должностях и прошедших необходимую профессиональную подготовку.

Создание кадрового резерва системы образования города является одним из основных методов кадрового менеджмента и обеспечивает комплексный подход к решению проблем оптимального подбора компетентного персонала.

Выявление данных тенденций позволило зафиксировать, с одной стороны, возрастающие требования к владению проектными компетенциями, с другой, несовершенство механизмов выявления и инструментария оценки проектных компетенций управленческих кадров.

Сложившееся противоречие определило создание и внедрение муниципальной модели наставничества «HR-академия», как инструмента формирования кадрового резерва муниципальной системы образования».

Предмет наставничества.

Формирование банка данных специалистов, имеющих высокий уровень мотивации и профессиональной подготовки в области менеджмента, что позволит максимально удовлетворить потребность замещения должностных (управленческих) позиций различного уровня в системе образования, а также подготовить участников конкурсов в сфере образования различного уровня.

Участниками проекта будут разработаны авторские проекты по актуальным направлениям развития муниципальной системы образования, лучшие из которых, по итогам экспертизы будут внедрены.

Описание модели «дорожная карта» внедрения.

Основополагающими нормативно-правовыми актами разработки и внедрения проекта являются следующие документы:

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации»;
- Приказ ДО и МП ХМАО-Югры от 25.03.2022 №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- Приказ начальника Управления образования администрации города Урай от 12.09.2022 «446а «О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Урай в 2022-2023 учебном году».

Организация и внедрение эффективной модели наставничества в рамках муниципального проекта «HR-академия» как инструмент формирования кадрового резерва муниципальной системы образования» предполагает реализацию трех основных этапов:

1 этап – организационный: подготовка условий для запуска модели наставничества; определение состава участников (наставляемых) и экспертов (наставников), проведение диагностики профессиональных затруднений с целью определения траектории развития.

Приложение №2 к описанию модели.

2 этап – основной (проектировочный): составление плана мероприятий реализации проекта, включающего обучающие семинары, диагностику, тренинги, проектные сессии, за счет которых участники получают возможность минимизировать собственные профессиональные дефициты;

- разработка и определение перспективных для системы образования авторских проектов участников, решающих актуальные для образования города проблемы.

3 этап- контрольно-оценочный: завершение наставничества через, публичную защиту проектов, разработанных под руководством наставников, опрос наставляемых, с целью выявления успешности и возможных перспектив от реализации проекта.

Приложение №3, №4 к описанию модели.

Формы наставнической деятельности: применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели разработанной системы наставничества, имеющихся профессиональных затруднений у участников проекта, запроса наставляемых и имеющихся кадровых ресурсов, в основном используются следующие формы: **наставничество в группе** – наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек); **скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого

(наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом (такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом); **традиционная форма наставничества («один-на-один»)** – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики.

Схема взаимодействия действующих лиц между собой для достижения требуемого результата.

МОДЕЛЬ ПРОЕКТА «HR-АКАДЕМИЯ» В РАМКАХ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА



Степень вовлеченности различных категорий участников к реализации проекта:

1. Интернет-аудитория проекта – более 50000 просмотров ключевых событий за три года.
2. В проект вовлечены методические объединения педагогов города Урай.
3. К консультативному участию привлекаются авторы различных методик и технологий, замечания и оценки которых тщательно учитываются при реализации проекта.
4. Органы исполнительной власти города Урай активно сопровождают данный проект и оказывают ему необходимое содействие.

Фрагмент содержания муниципальной модели наставничества «HR- академия" по формированию кадрового резерва системы образования города Урай

Цель: создание системы работы по подготовке специалистов, имеющих высокий уровень мотивации и профессиональной подготовки

Задача	Направление	Технология	Результат
Отбор лидеров из числа педагогических работников образовательных организаций с высоким уровнем трудовой активности, деловой инициативы и компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой)	Диагностика по развитию личностного потенциала, пути преодоления, выявленных дефицитов	1. Тренинг - терапия «Скрытые ресурсы, или что мне мешает двигаться вперед?» 2. Тренинг «Лидерство и командобразование»	Разработаны проекты по актуальным для города проблемам, по итогам защиты проектов выбрана «Лучшая пятерка» победителей, проекты, которых будут реализованы. Сформирован пул
Осуществление планомерной подготовки и профессионального развития педагогических работников через специально разработанную, систему практико-ориентированных мероприятий	Определение перспективных для системы образования города проектов, с их дальнейшей реализацией	Проектная сессия "От идеи до стратегии, от преимуществ до потенциальных возможностей"	специалистов, имеющих высокий уровень мотивации и профессиональной
	«Прокачивание» профессиональных компетенций	Деловая игра «Педагогическая перезагрузка»	подготовки, а также подготовлены участники конкурсов в сфере образования различного уровня.
	Приобретение управленческих навыков за счет замещения руководящей должности	Стажировка в рамках дня местного самоуправления «День стажера»	Потребность замещения управленческих позиций удовлетворена.
	Определение собирательного идеального образа	Написание эссе «Мой кумир»	Каждый участник «прокачал» навыки работы в команде,
	Развитие навыков сотрудничества и поэтапная проработка поиска новых идей	Мастер-класс «Каша из топора»	профессиональные компетенции, определил возможные направления
	Обзор нормативно-правовых актов системы образования	Регулярная подборка наиболее важных нормативных документов в сфере образования	собственного развития, приобрел управленческие навыки.
	Анализ, риски и перспективы реализуемых проектов. Включение перспективных участников в кадровый резерв системы образования города Урай	Круглый стол победителей проекта с главой города	

Внутренние локальные нормативные документы.

1. Приказ о создании рабочей группы «О деятельности управленческого проекта «HR-академия», как инструмент формирования кадрового резерва муниципальной системы образования».
2. Приказ «Об утверждении плана работы муниципального проекта «HR-академия».
3. Приказ «О реализации муниципального проекта «HR-академия».
4. Приказ об утверждении отчета по плану реализации проекта.
5. Приказ об утверждении тем управленческих проектов руководителей муниципальных образовательных организаций.

Количественные и качественные показатели.

Реализация муниципальной модели наставничества будет способствовать качественным изменениям в системе образования, результаты проекта могут быть диссеминированы, усовершенствованы и адаптированы к условиям других муниципалитетов. В результате реализации модели 8 участников уже получили предложения о повышении в должности. Для выявления успешности проекта проведен опрос участников муниципальной модели наставничества в рамках проекта «HR-академия», как инструмент формирования кадрового резерва муниципальной системы образования» который показал:

Почему вы решили стать участником проекта? Ответы: Для развития уровня профессиональных компетенций, карьерный рост, для получения новых эмоций, знаний. Преодоления своих страхов, Расширение практических навыков, повышение уровня квалификации и получение новых знаний в области управления персоналом.

Насколько вы удовлетворены качеством мероприятий проекта? Ответы: 87,5% - удовлетворены, 12,5% не удовлетворены.

Рассмотрели бы вы возможность продолжить участие в проекте? Ответы: 68,3% - да, 31,7% - нет.

Что вы приобрели от участия в проекте? Ответы: Карьерный рост – 8 (33%), развитие лидерских качеств – 12 (50%), мотивация на собственное развитие – 19 (79,2%), повышение уровня профессиональной компетенции – 18 (75%), повышение уровня управленческих компетенций – 13 (54,2%).

Результативность модели.

Результативность выражается:

- создании системы работы для повышения профессиональных компетенций педагогов (за три года функционирования модели 68 педагогов повысили уровень профессионального мастерства, проведено и освещено в средствах массовой информации 30 событий проекта);
- удовлетворенности участников проекта (87,5%);
- карьерном росте, разработке и внедрении социально-значимых для города инновационных проектов (8 педагогов получили предложения о повышении в должности, внедряется 10 муниципальных социально-значимых проектов);
- сотрудничестве с ветеранами педагогического труда, с представителями городской профсоюзной организации, успешными людьми;

- достигнутом уровне вовлеченных педагогов и наставников (общее количество участников за три года существования проекта составляет 68 педагогов и управленческих кадров из них 10 победителей).

Использованные ресурсы.

Для успешной реализации проекта используются внутренние ресурсы учреждения:

- интернет - сопровождение проекта для широкого освещения и участия в развитии данного проекта всего профессионального сообщества России. Информация о ходе реализации проекта с описанием ключевых событий <https://project5675354.tilda.ws/>, <https://hrakademiyaurai.tilda.ws/>; [Портал образовательной Интрасети - Институт наставничества \(uray.ru\)](http://portal.obrazovatelnoy-internet.ru/)
- кадровый ресурс – рабочая группа по реализации проекта – это квалифицированные педагоги специалисты, способные работать в инновационном режиме для решения стратегических задач развития системы образования города;
- материальная база – помещения, для проведения мероприятий, оргтехника, расходные материалы.

Условия для реализации модели.

Кадровые условия и ресурсы: обеспечиваются высококвалифицированным коллективом, который сориентирован на развитии проекта и прилагает необходимые усилия для внедрения и развития проекта, а также для его реализации приглашаются успешные бизнесмены, коучеры, имеющие собственные разработки, авторские методики и технологии.

Руководитель проекта: заведующий (на основании приказа начальника Управления образования).

Рабочая группа: заместители руководителя, старший воспитатель, педагог-психолог, педагоги (на основании приказа заведующего-руководителя проекта).

Наставники: руководители образовательных организаций, представители администрации города, ветераны педагогического труда .

Таким образом, проект обеспечен кадрами, задачи, решаемые в ходе реализации проекта, будут выполнены.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы: разработка локально-нормативных актов для реализации проекта (утверждение плана работы, утверждение проекта); обобщение и распространение опыта работы; осуществление мониторинга результатов деятельности проекта; использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам модели наставничества.

Материально-технические условия и ресурсы обеспечиваются наличием собственной материально-технической базы.

Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование: применение нематериальных способов стимулирования - стимулирование наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов (награждение наставников дипломами, благодарственными письмами).

Психолого-педагогические условия: привлечение к практико-ориентированным мероприятиям проекта психологов, квалифицированных педагогов и специалистов, ава-

терапевтов, коучеров для формирования индивидуальной профессиональной траектории развития каждого участника.

Возможность тиражирования модели.

Диссеминация опыта: широкое освещение опыта проекта способствует принятию другими образовательными организациями решений о внедрении подобных моделей на собственной базе. При этом в связи с интернет - сопровождением надеемся на широкое участие в развитии данного проекта со стороны всего профессионального сообщества России <https://project5675354.tilda.ws/>, <https://hrakademiyaurai.tilda.ws/>. Реализация модели будет способствовать качественным изменениям в системе образования, результаты проекта могут быть диссеминированы, усовершенствованы и адаптированы к условиям других муниципалитетов.

Время, в течении которого модель наставничества реализуется.

Модель наставничества в рамках проекта «HR-академия», как инструмент формирования кадрового резерва муниципальной системы образования» - это система работы по подготовке специалистов, способных работать в инновационном режиме для решения стратегических задач развития системы образования города. Модель наставничества "HR- академия" успешно реализуется с 2022 года, с целью совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров системы образования города Урай. В связи с чем была рассмотрена возможность продолжения деятельности проекта "HR- академия". Опрос выпускников проекта показал, что деятельность «HR-академии» будет эффективнее, при условии привлечения бизнес-тренеров, коучеров, успешных людей для погружения в совершенно новую среду с иными взглядами, мнениями, идеями. Таким образом, для улучшения деятельности проекта, в план включены мероприятия с приглашением мотиваторов, способных вывести из привычной зоны комфорта в среду поиска и новых решений.

Для объективной оценки деятельности проекта проведен анализ.

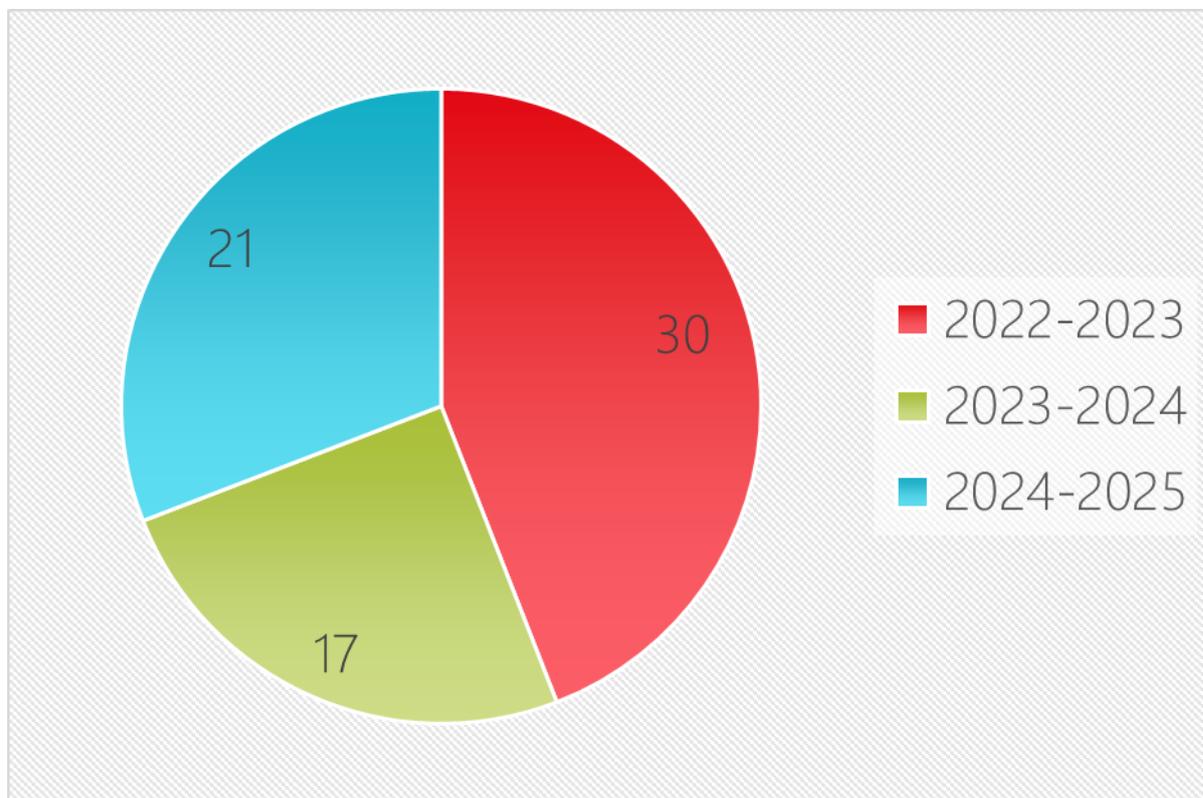
<p style="text-align: center;">СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ</p> <ul style="list-style-type: none"> - нет аналогов проекта в муниципалитете; - раскрытие потенциала перспективных и талантливых педагогов; - профессиональный рост педагогов; - разработка инновационных проектов 	<p style="text-align: center;">СЛАБЫЕ СТОРОНЫ</p> <ul style="list-style-type: none"> - уменьшение с каждым сезоном количества участников; - дефицит в системе образования в замещении педагогических, управленческих кадрах для карьерного роста победителей проекта; - сложная транспортная развязка города (удаленность от крупных городов) для привлечения топовых бизнес-тренеров, коучеров - отсутствие финансирования проекта
<p style="text-align: center;">ВОЗМОЖНОСТИ</p> <ul style="list-style-type: none"> - практико-ориентированные мероприятия и непрерывный мозговой штурм; - сотрудничество с ветеранами педагогического труда, привлечение, успешных людей; 	<p style="text-align: center;">УГРОЗЫ</p> <p style="text-align: center;">УГРОЗЫ СУЩЕСТВОВАНИЯ МОДЕЛИ МИНИМИЗИРУЮТСЯ ЗА СЧЕТ СИЛЬНЫХ СТОРОН</p>

- удовлетворение потребности в кадрах;
- информационное сопровождение проекта;
- внедрение инновационных востребованных проектов

04.10.2024

(дата)		
Заместитель заведующего по воспитательно- методической работе		Галимзянова Марина Владимировна
(должность участника Конкурса)	(подпись)	(фамилия, имя, отчество, последнее при наличии у участника Конкурса)
04.10.2024		
(дата)		Лошкарева Марина Владимировна
заведующий		
(должность руководителя организации, представителя руководителя)	подпись)	(фамилия, имя, отчество, последнее при наличии у руководителя организации/ представителя руководителя)

СТАТИСТИКА КОНТИНГЕНТА УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТА ПО ДОЛЖНОСТЯМ



2022-2023 учебный год 30 участников - учитель физики – 1, заместитель директора – 2, эксперт Управления образования – 2, старший воспитатель – 5, педагог-психолог – 1, учитель - логопед – 2, воспитатель – 5, учитель англ. языка – 1, учитель начальных классов – 4, учитель биологии – 2, учитель информатики – 2, педагог дополнительного образования – 2.

2023-2024 учебный год 17 участников - учитель начальных классов – 4, учитель русского языка и литературы – 1, методист – 1, воспитатель – 7, музыкальный руководитель – 1, учитель-логопед – 1, инструктор по физической культуре – 1.

2024-2025 учебный год 21 участник - воспитатель – 9, советник директора по воспитанию – 2, учитель математики – 2, учитель начальных классов – 4, учитель – логопед – 1, педагог дополнительного образования – 1, учитель русского языка и литературы – 1.

Вывод: 47 наставляемых прошли через систему работы по подготовке специалистов, 21 наставляемый в текущем учебном году.

Форма заявки

на участие в муниципальном проекте «HR-академия как инструмент формирования
кадрового резерва муниципальной системы образования»

Форма заполняется по ссылке https://docs.google.com/forms/d/1KrsSBZ0p_GCz-xvkMu0VZQIcn_ImYnnYEXqXRvt4Ak/viewform?edit_requested=true

1.	Фамилия, Имя, Отчество участника (полностью)	
2.	Место работы участника	
3.	Занимаемая должность участника	
4.	Стаж работы в учреждении	
5.	Стаж работы в должности	
6.	Образование участника: учебное заведение, квалификация	
7.	Контактная информация участника: телефон, e-mail	
8.	Укажите Ваши достижения в профессиональных конкурсах (участник на муниципальном уровне, победитель /призер на муниципальном уровне, участник на региональном уровне победитель/призер на региональном уровне, участник на федеральном уровне, победитель/призер на федеральном уровне)	
9.	Ваши ожидания от участия в муниципальном проекте "HR-академия"? (карьерный рост, развитие лидерских качеств, мотивация на собственное развитие, повышение уровня профессиональной компетенции, повышение уровня управленческих компетенций, другое)	
10.	Какой формат мероприятий проекта Вам был бы интересен?	
11.	Кого из приглашенных специалистов Вы бы хотели видеть на мероприятиях проекта (например, бизнес-тренер, успешный руководитель, успешный бизнесмен и т.д.)? Либо укажите конкретную кандидатуру.	

**Вариант опроса участников муниципального проекта "HR-академия",
для получения обратной связи и дальнейшего планирования деятельности проекта**

Опрос заполняется по ссылке

https://docs.google.com/forms/d/1teI4OIlvoReqXdbUg-SD9UNOQEscAkcUR149O9yyEKU/viewform?edit_requested=true

№	Вопрос	Варианты ответа
1.	Почему Вы решили стать участником муниципального проекта "HR-академия"?	
2.	Насколько вы удовлетворены качеством мероприятий муниципального проекта "HR-академия"?	— удовлетворен(а) — не удовлетворен(а)
3.	Какова вероятность того, что вы порекомендуете коллегам принять участие в проекте "HR-академия" в 2023 году?	— очень маловероятно — очень вероятно
4.	Рассмотрели бы вы возможность продолжить участие в проекте «HR-академия» в следующем году?	— да — нет
5.	Ваши ожидания от участия в проекте "HR-академия"?	— карьерный рост; — развитие лидерских качеств; — мотивация на собственное развитие; — повышение уровня профессиональной компетенции; — повышение уровня управленческих компетенций; — другое:
6.	Чего Вам не хватило в результате реализации проекта "HR-академия»?	— все хорошо; — приглашенных специалистов; — материального или нематериального вознаграждения; — не стандартных и креативных практических мероприятий; — другое

