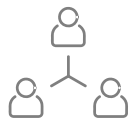




**РАНХиГС**  
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



**ВШКУ  
РАНХиГС**  
ВЫСШАЯ ШКОЛА  
КОРПОРАТИВНОГО  
УПРАВЛЕНИЯ



## **ВЫПУСКНАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ РАБОТА**

# **Внедрение метапредметного подхода в общеобразовательной организации в условиях реализации национального проекта «Образование»**

*Слушатель:*

*М.Б. Джамалов*

*Научный руководитель:*

*О.М. Туманова*

## Актуальность

Мировой тренд в практикоориентированном подходе к системе общего образования обуславливает необходимость повышения эффективности реализации метапредметной составляющей при исполнении государственных стандартов педагогами общеобразовательных организаций

## Цель

Внедрение метапредметного подхода в общеобразовательной организации в условиях реализации национального проекта «Образование»

## Объект

Система управления персоналом в общеобразовательной организации МБОУ «СОШ № 42» г. Махачкалы

## Предмет

Компоненты, составляющие эффективную систему управления персоналом в МБОУ «СОШ № 42» - обучение, повышение квалификации, стимулирование педагогов, обмен практиками





**Рассмотреть  
особенности управления  
персоналов в  
образовательной  
организации**

**Определить факторы,  
оказывающие влияние на  
стратегическое  
управление персоналом в  
образовательной  
организации**

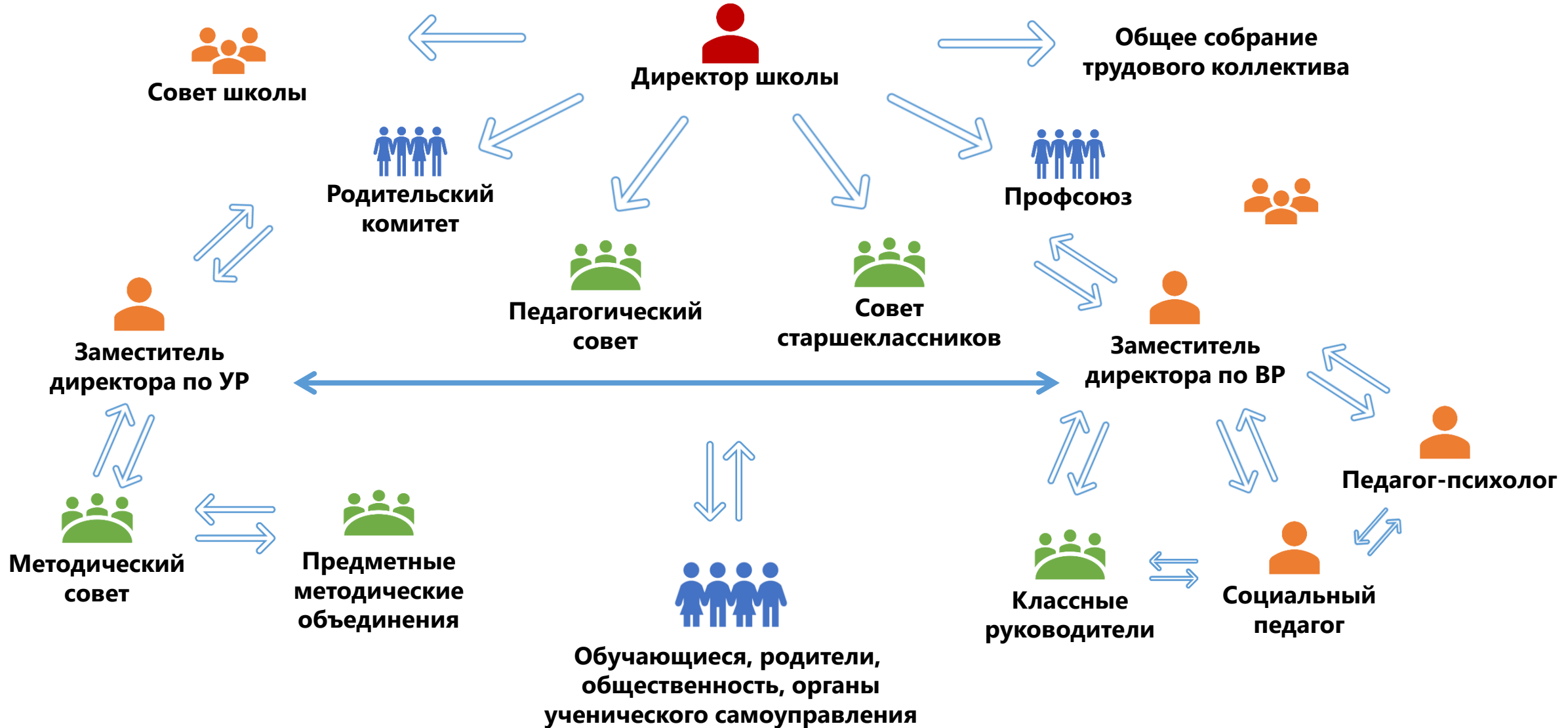
**Раскрыть понятие  
образовательной  
организации, дать  
определение и  
раскрыть сущность**



**Разработать модель  
современного  
управления  
персоналом для МБОУ  
«СОШ № 42» г.  
Махачкала в условиях  
реализации требований  
ФГОС**

**Задачи**

# Структура управления МБОУ «СОШ № 42 г. Махачкалы»



# Матрица ответственности за реализацию функций управления персоналом

Функции	Должностное лицо			
	Директор	Заместитель директора по УВР	Главный бухгалтер	Делопроизводитель
Планирование	О			
Оценка потребности в персонале	О	У		
Подбор	И	О		
Набор	О	У		
Увольнение	О	И		
Кадровое делопроизводство	И	И		О
Начисление заработной платы	И	И	О	
Разработка систем оценки персонала	У	О	И	
Обучение	И	О		
Мотивация	У	О		
Аттестация	О	У		
Анализ затрат на персонал	У	У	О	
Нормирование труда	У	О		
Совершенствование корпоративной культуры	И	О		
Анализ системы управления персоналом	О	И		
Обучение персонала вопросам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций	О			
Условные обозначения: О-ответственный; У – участвует; И - информируется				

# МЕТАПРЕДМЕТНОСТЬ VS МЕЖПРЕДМЕТНОСТЬ



❖ **Понятие метапредметности** это ключевое понятие концепции новых стандартов образования, определяющее не только и не столько методики и технологии работы, сколько цель — вывод учащегося в новое для него состояние.

❖ Метапредметность в конкретной реализации может стать и межпредметностью, и внепредметностью, и надпредметностью, и всеми ими сразу. То есть, **метапредметность как цель** — это мерило других инструментов (в том числе и перечисленных): ответы на вопросы «Что хочется?» и «Что получается?»; получается это новое качество или же (упрощенно) возникает новый опыт или нет?

❖ **Метапредметный навык** — это уверенная способность получать новый опыт. В частных случаях под метапредметными навыками можно понимать любые уверенные действия субъекта, направленные на получение опыта.

# Блок-схема решения корневой проблемы стратегического управления персоналом в МБОУ «СОШ № 42»

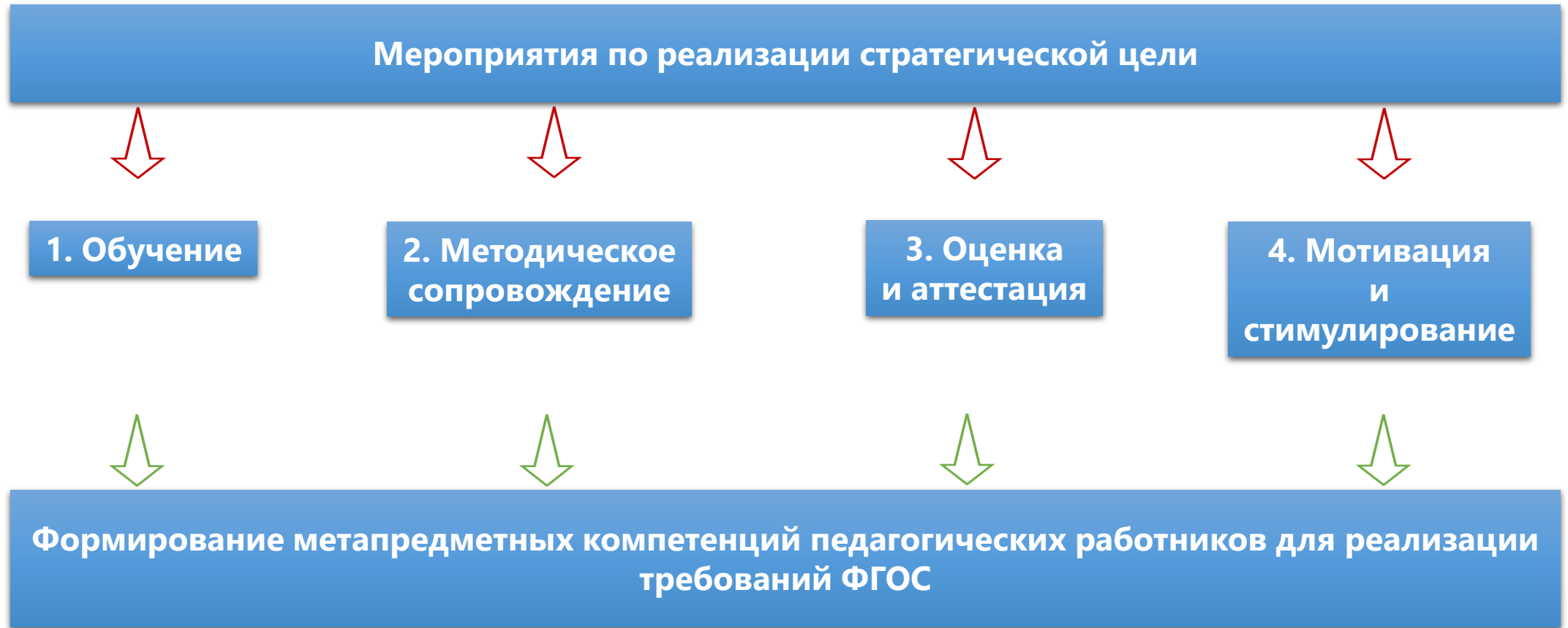


# SWOT-анализ факторов на основе метапредметного подхода

Фактор	Сильные стороны	Слабые стороны
<b>SWOT-анализ внутренней среды школы</b>		
Уровень квалификации педагогов	Доля педагогов со стажем более 10 лет – 84,6 % Доля педагогов с высшим образованием - 100,0 % Педагоги, прошедшие повышение квалификации – 73,9 %	Повышение квалификации по внедрению ФГОС прошли только педагоги НОО
Работа методических объединений	Наличие методических объединений по всем предметным областям - 11	Отсутствие методического объединения в школе по реализации метапредметного подхода
Методическое сопровождение	Наличие учителей - тьюторов в начальной школе - 4 чел.	Отсутствие учителей - тьюторов в основной и средней школе
Оценка и аттестация педагогов	Наличие в начальной школе системы оценивания компетенций для реализации метапредметного подхода	Отсутствие в ООО и СОО системы оценивания компетенций для реализации метапредметного подхода
Мотивация и стимулирование	Наличие в «Положении о стимулирующих выплатах» показателей (критериев) для оценки внедрения ФГОС: - за разработку / адаптацию ФГОС; - за разработку учебных планов и т.д.	Отсутствие в «Положении о стимулирующих выплатах» показателей (критериев) для оценки применения метапредметного подхода
<b>SWOT-анализ внешней среды школы</b>		
Государственное сопровождение ФГОС	Наличие методических разработок по внедрению ФГОС Наличие информации на сайте Министерства образования и науки Республики Дагестан	Отсутствие единого подхода Несвоевременность нормативно-правовых актов, минимальные сроки для их исполнения и т.д.
Система государственной оценки реализации ФГОС	Наличие системы оценивания реализации ФГОС в общеобразовательных организациях	Увеличение объема документооборота в образовательной организации Увеличение объема и разнонаправленности отчетности



# Стратегическая цель в области управления персоналом и мероприятия по ее реализации



## План реализации направления «Обучение педагогов метапредметному подходу в рамках ФГОС»

<b>SMART</b>					<b>Ответственный</b>
<b>S</b>	<b>M</b>	<b>A</b>	<b>R</b>	<b>T</b>	
Обучение педагогов на курсах повышения квалификации по внедрению метапредметного подхода в соответствии с ФГОС	64 человека: ООО – 25 чел.; СОО – 20; НОО – 19 чел.	За счет курсов повышения квалификации целевого назначения ДИРО на 2022 год	Для реализации требований ФГОС и п. 7 ст. 48 ФЗ «Об образовании»	Февраль - май 2022 г.	Директор
Участие в конференциях, мастер-классах Дагестанского института развития образования (ДИРО)	64 чел.	В соответствии с Планом ДИРО на 2022 год	Для реализации требований ФГОС и п. 7 ст. 48 ФЗ «Об образовании»	Февраль - май 2022 г.	Директор
Оценка результативности курсов повышения квалификации на основе 4-х уровневой модели: уровень 1 - Реакция; уровень 2 - Научение; уровень 3 - Поведение; уровень 4 – Результаты.	Результаты обучения 4-х групп педагогов (64 человека)	На основе метода Д. Кирпатрика	Для подтверждения компетенций педагогов	Февраль - май 2022 г.	Заместитель директора по УМР

# План реализации направления «Методическое сопровождение»

SMART					Ответственный
S	M	A	R	T	
Формирование группы наставников из числа педагогов с высшей категорией Организация взаимопосещения уроков и дача качественной обратной связи с привлечением специалистов из других школ Привлечение внешних экспертов в сфере воспитания	В количестве 10 чел.: ООО - 5 чел.; СОО - 5 чел.	За счет обучения тьюторов в рамках региональных проектов нацпроекта «Образование»	Для образования лиц, проявивших выдающиеся способности, в соответствии со ст. 77 ФЗ «Об образовании»	В ООО - в 2021/2022 уч. г. -	Заместитель директора по УМР - ООО
	ООО – 7 посещений.; СОО – 8 посещений			В СОО - в 2021/2022 уч. г.	
4 человека из Минобрнауки РД					
Организация мини-форсайтов внутри школы Встреча со сторонними специалистами по определенным тематикам  Ежемесячная коллегия по определенной тематике	Создание классов с углубленным изучением отдельных предметов с 5 класса, где отбор будет не по принципу успеваемости, а по результатам психологических диагностик и проверке базовых знаний по русскому и математике. Выстраивание системы подготовки к олимпиадам, используя часы внеурочной деятельности, либо за счет дополнительного образования. Выявление олимпиадного резерва по 20 человек в каждой параллели с 4 класса в каждой предметной области	Проект «Разработка механизмов реализации междисциплинарных программ в рамках ООП ООО»	В рамках региональных проектов нацпроекта «Образование»	В 2021/2022 учебном году	Заместитель директора по УМР
Создание входной и выходной диагностики педагогов на компетенции по ФГОС Создание единой базы данных по метапредметному обучению	Использование цифровых инструментов для автоматизации, создание единой базы данных учеников, запуск электронного журнала	На основе разработок Федерального центра информационно - образовательных ресурсов	В рамках региональных проектов нацпроекта «Образование», спонсорская помощь	Ежеквартально	Руководитель МО

# План реализации направлений «Оценка и аттестация» и «Мотивация и стиму-лирование»

SMART					Ответственны й
S	M	A	R	T	
Направление «Оценка и аттестация»					
Формирование критериев оценки компетенций Формирование пакета нематериальной мотивации Выбор формы диагностики педагогов	Для каждой категории педагогических работников - 8 типовых систем критериев: учитель, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагог дополнительного об-разования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре, инструктор по труду.	На основе «Лучших практик внедрения эффективного контракта» (на сайте Министерства образования и науки Республики Дагестан)	В рамках региональных проектов нацпроекта «Образование», РП «Развитие образования в РД»	Июль 2022 г.	Директор
Направление «Мотивация и стимулирование»					
Корректировка «Положения о стимулирующих выплатах МБОУ «СОШ № 42»» критериев для оценки компетенций по метапредметному подходу	Для каждой категории педагогических работников - 8 типовых систем критериев	На основании Критериев оценки компетенций по метапредметному подходу	В соответствии с Уставом МБОУ «СОШ № 42»	Июль 2022 г.	Директор

## Оценка рисков проекта

<b>Риски проекта</b>	<b>Оценка (от 1 до 3)</b>	<b>Комментарий</b>
Денежный	1	Отсутствие финансирования со стороны государства
Организационный риск	2	Нарушение процедуры организации внедрения проекта;
Риск реализации	3	Отсутствие высокой отдачи проекта
Риск соответствия	2	Соответствия проекта нуждам организации
Изменение законода-тельства	1	Утверждение нового закона, в ходе которого будут поставлены другие цели для образовательной организации
Факторный риск	2,5	Подверженность множеству факторов, которые на стадии разработки спрогнозировать сложно

## Заключение

За период внедрения новой стратегии управления персоналом МБОУ «СОШ № 42» г. Махачкалы к концу 2021-2022 учебного года школа получит следующие результаты:

- повысится профессиональная мотивация педагогов к качественной образовательной деятельности не менее, чем на 20%;
- повысится результативность обучающихся в различных предметных областях на 15%-25%;
- повысится количество педагогов, прошедших повышение квалификации, на 30%-40%;
- повысится качественный охват обучающихся системой воспитания касательно содержательной ее части;
- повысится результативность учащихся на муниципальных и региональных предметных олимпиадах не менее, чем на 10%;
- качественно изменится система документооборота благодаря внедрению новых цифровых решений для системы образования, ожидаемое сокращение потери времени на документооборот не менее, чем на 25-30%;
- будет поддерживаться хорошая система мотивации персонала благодаря новой системе стимулирующих выплат.

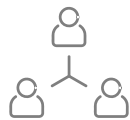
Реализация предложенных направлений стратегического управления персоналом позволит повысить результативность реализации Стратегии МБОУ «СОШ № 42» и внедрить метапредметный подход в обучении в рамках реализации ФГОС, что является приоритетом системы образования Российской Федерации до 2024 года.



**РАНХиГС**  
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



**ВШКУ  
РАНХиГС**  
ВЫСШАЯ ШКОЛА  
КОРПОРАТИВНОГО  
УПРАВЛЕНИЯ



# Спасибо

*Джамалов Мухаммад Бадрудинович*

