«Точка роста» как кадровый драйвер муниципального развития

Тема ГМО: Формирование кадрового потенциале для прорывного развития муниципалитета





Кадровый контур определяет результат

«Точка роста» дает эффект только тогда, когда команда умеет вести уроки, проекты, наставничество и сетевые форматы.
Для муниципалитета ключевым становится не наличие ставок, а качество реализации модели.

Профиль компетенций команды



Кадровая модель центра сочетает предметную, цифровую и управленческую компетентность.

Команда центра должна быть не узкой, а междисциплинарной: именно сочетание педагогики, управления и сетевого взаимодействия дает результат.

Каналы привлечения кадров

Муниципальный заказ

Муниципальный заказ задает понятный запрос на компетенции и нагрузку. Это позволяет заранее планировать вакансии, распределять часы между школами и избегать случайного закрытия позиций.

Гибкая занятость

Сетевые ставки и совместительство расширяют круг специалистов. Центр получает доступ к педагогам из нескольких школ, а нагрузка распределяется гибко и без потери качества.

Партнерские каналы

Колледжи, вузы, технопарки и организации допобразования дают практический ресурс. Партнерство помогает привлекать людей с проектным опытом и актуальными навыками.

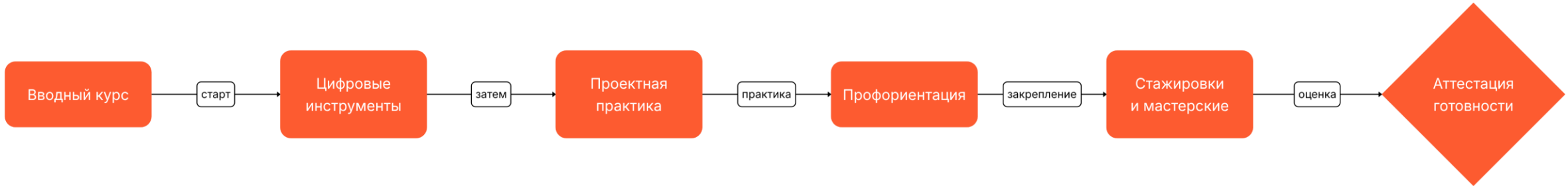
Точный подбор

Адресные вакансии и целевой набор работают лучше массового поиска. Особенно ценно привлекать педагогов, которые уже умеют вести проекты и работать с современным оборудованием.



От обучения к готовности вести программы

Последовательность подготовки и закрепления кадров для программ центра.



Этапы наставничества и удержания

Старт сопровождения

Опытный педагог и молодой специалист работают в паре. Такая связка ускоряет адаптацию, снижает зависимость от отдельных лидеров и помогает передавать рабочие сценарии.

Профессиональная поддержка

Муниципальные методические группы и регулярные супервизии помогают выравнивать подходы. Команда получает общие ориентиры по урокам, проектам и сетевым форматам.

Накопление практик

Банк готовых сценариев снижает нагрузку на координатора и обеспечивает повторяемость качественных решений. Материалы можно быстро адаптировать под разные школы.

Закрепление команды

Удержание усиливают понятная нагрузка, признание результатов, карьерные траектории и участие в проектах. Это делает работу в центре устойчивой и привлекательной.

Кто и за что отвечает в сети

Роль муниципалитета

Муниципалитет задает приоритеты, согласует ресурсы и определяет, какие форматы должны развиваться в первую очередь. Это создает общую рамку для всех участников сети.

Роль партнеров

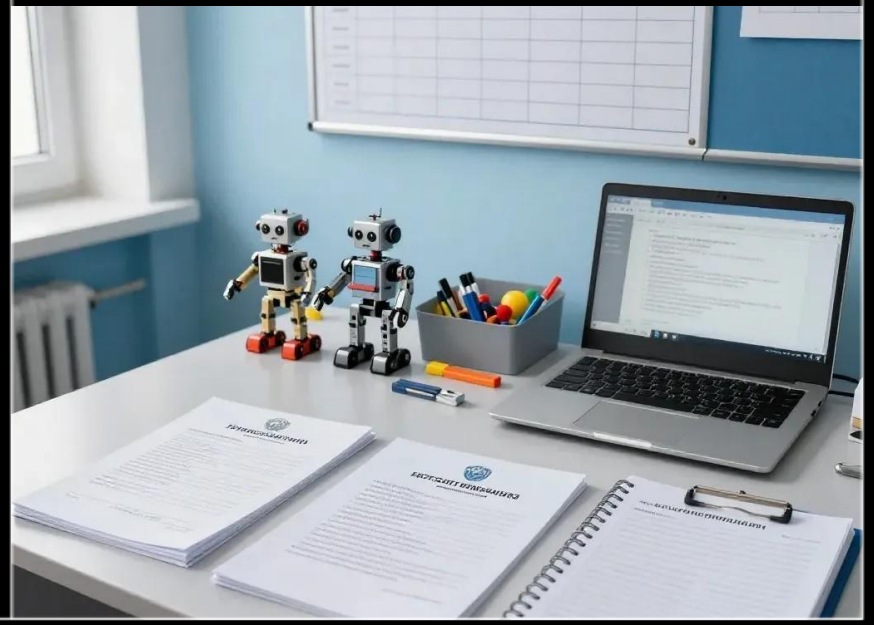
Центр допобразования, бизнес, СПО и вузы добавляют экспертизу, оборудование, площадки и прикладные кейсы. Благодаря этому программы становятся содержательно богаче и ближе к практике.

Роль школы

Школа обеспечивает внедрение решений в расписание, уроки и внеурочную деятельность. Именно здесь сетевые договоренности превращаются в конкретную образовательную практику.

Роль координатора

Координатор центра собирает расписание, ресурсы, заявки и мониторинг результатов. Это позволяет удерживать управляемость сети и видеть эффект по каждому направлению.



Кадры — основа устойчивого муниципального эффекта

Кадровая политика в «Точке роста» обеспечивает устойчивость результатов: растут охват, качество, профориентация и проектная активность.
Для муниципалитета это удержание талантов, сетевое взаимодействие и технологическое развитие территории.



План работы на 26-27 учебный год

- ЕМД (ноябрь, апрель)
- Конкурс стартапов «Эволюция вещей» (ОУ 6, октябрь)
- Робо Бой (Ноябрь, ОУ 2)
- Конкурс по 3 D моделированию (апрель, ОУ 2, ДЮЦ)
- «Салдинские крылья» (ноябрь, ОУ 9, ДЮЦ)
- Мастер-классный квест (прель, ОУ 17)