

Приложение к программе развития школы 2019-2024 год
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Сельцовская средняя общеобразовательная школа
имени Е.М. Мелашенко»

ПРОЕКТ

«Развитие кадрового потенциала»

п. Сельцо
2019 г.

Развитие кадрового потенциала школы

1. Общие положения

Кадровая политика - целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей образовательного учреждения в трудовых ресурсах необходимого качества и количества.

В связи с модернизацией образования в России, с внедрением новых ФГОС (Федеральных Государственных Образовательных Стандартов) педагогические работники школы нуждаются в повышении квалификации или профессиональной переподготовке. Решение основных задач общего образования и его научно-методического обеспечения в первую очередь зависит от профессиональной компетентности педагогических работников. При этом особое внимание уделяется способам подготовки кадров в реализации ФГОС. Вместе с тем следует отметить, что работа в школе по повышению квалификации педагогов носит в большей степени педагогический, методический характер.

2. Имеющиеся ресурсы:

Общее количество педагогических работников – 39 человек

Средний возраст учителей - 47 лет.

Ежегодно проводится тематические заседания, где рассматриваются вопросы формирования образовательной программы, ведение инновационной и экспериментальной деятельности, апробации новых технологий и УМК. Таким образом, вся организационно-управленческая работа с педагогическим кадрами строится на основе комплексно-целевого планирования деятельности школы.

Состав коллектива позволяет формировать и передавать педагогический опыт, организовать инновационную и экспериментальную деятельность, но в перспективе наблюдается «старение кадров» и требуются условия для обновления кадров. Проблемы, требующие решения: старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие притока молодых специалистов в сферу образования; низкий социальный статус педагога в обществе; недостаточная обеспеченность потребностей школы узких специалистов (дефектолог, логопед).

Качественные характеристики педагогических кадров	Всего (чел.)	% к общему числу
Количество педагогических работников	39	100
Количество педагогических работников, аттестованных на высшую квалификационную категорию	21	53,8
Количество педагогических работников, аттестованных на первую квалификационную категорию	14	35,9
Не имеют квалификационной категории	4	10,25
Имеют почетные звания и награды:	2	5,1
Заслуженный учитель	1	2,5
Отличник народного просвещения /Почетный работник общего образования	2	5,1
Грамота министерства образования и науки	4	10,25
Победители ПНПО	2	5,1

Повышение квалификации работников школы является важным фактором, обеспечивающим повышение качества образования учащихся. Анализ состояния методической работы школы, курсовой переподготовки учителей выявляют необходимость новых организационных решений повышения квалификации и развития кадрового потенциала педагогов школы. Для обеспечения эффективной системы повышения квалификации педагогов перспективным направлением является использование дистанционного обучения с применением информационно-коммуникационных технологий. Новый подход к переподготовке кадров способствует более быстрому обращению теоретических знаний в умения и навыки, что обеспечивает высокий уровень компетентности и профессионального мастерства.

Наиболее эффективными формами повышения квалификации педагогов являются: проблемные краткосрочные курсы, семинары, педагогические мастерские, участие в работе временных проблемных творческих групп.

Организация обучения учителей работе в условиях внедрения новых ФГОС планируется через индивидуальные программы повышения квалификации педагогов, где большая роль отводится самообразованию, дистанционному профконсультированию у специалистов данного направления через ВУЗы, другие учебные заведения, с применением информационно-коммуникационных технологий. Это должно стать ведущим направлением повышения квалификации педагогов.

Для внедрения ФГОС необходимо развитие материально-технической базы школы. Если учесть несоответствие оборудования в кабинетах новым современным требованиям, неудовлетворённость педагогов оснащением современной техникой, при переходе на новые ФГОС, то становится очевидным необходимость принятия новых организационных

и управленческих решений, направленных на развитие существующих отношений в новых условиях.

3. Основными проблемами при внедрении новых ФГОС являются:

- недостаточная мотивация учителей к повышению квалификации и профессиональной переподготовке;
- отсутствие чёткой системы контроля за правильным внедрением новых стандартов;
- слабым местом остаётся комплексное методическое обеспечение внедрения новых ФГОС.

Профессионализм педагога в преподаваемой дисциплине, является одним из важных критериев эффективности подготовки выпускника. Но не все работники в одинаковой мере подготовлены к внедрению стандартов и обучению учащихся по новым технологиям. Существующие до сего времени методы оценки деятельности педагога, не охватывают вопросов, связанных с объективной оценкой его труда по реализации стандарта образования. В условиях введения новых ФГОС необходима качественная переподготовка педагогов по каждому предмету.

Механизмы, действующие в школе сегодня, не решают этой проблемы в полном объёме. Единственной системой способной подготовить учителя к введению новых ФГОС является система повышения квалификации, профессиональной переподготовки в силу присущих ей качеств: гибкость к изменениям, ориентации на существующий спрос и индивидуализацию обучения, ориентацию на последние достижения в науке и технике; использование эффективных методов, технологий и средств обучения.

Для того, чтобы педагогический коллектив был готов к восприятию всех инноваций, которые появляются в учебно-воспитательном процессе в новых социально-педагогических условиях, необходимо: переориентация профессионального сознания и мышления учителя на новые нестереотипные модели педагогической деятельности; вооружение современными профессиональными знаниями и умениями, необходимыми для реализации требований федерального и регионального компонентов стандартов общего образования, прогрессивными педагогическими технологиями; социокультурное развитие личности педагога; освоение практических способов и методов определения развитости и сторон личности обучающихся, выявление и прогнозирование самого процесса его развития.

4. Основные задачи кадровой политики на 2019-2024 г:

1. Оптимизация и стабилизация кадрового состава школы;
2. Создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников образовательного учреждения;
3. Создание и поддержание организационного порядка в учреждении, повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;
4. Оптимизация системы обучения и повышения квалификации;
5. Формирование деловой корпоративной культуры школы.

5. Ответственные лица за реализацию кадровой политики:

Ответственность за реализацию кадровой политики лежит на руководителе учреждения. Он является организатором всей работы по данному направлению. Координаторами мероприятий по решению основных кадровых задач являются заместители директора, в должностные обязанности которых включены различные вопросы управления персоналом.

б. Основные мероприятия по реализации проекта по кадровой политике

Задачи кадровой политики	Основные мероприятия	Ожидаемые результаты	
Оптимизация и стабилизация кадрового состава образовательного учреждения	Осуществление ротаций сотрудников (внутренних и внешних).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение эффективности деятельности сотрудников. 2. Отсутствие вакансий педагогических и иных должностей. 3. Наличие в учреждении высококвалифицированных кадров. 4. Привлечение на работу молодых специалистов 	
Мониторинг эффективности профессиональной деятельности педагогических и управленческих кадров (проводится в соответствии с разработанными оценочными методиками и технологиями).			
<p>Поиск и подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам.</p> <p>При этом основными характеристиками кадровой политики являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - привлечение на работу опытных педагогов (стаж от 10 лет); - наличие для кандидатов соответствующего образовательного ценза; - привлечение на работу молодых специалистов; - преимущественный прием сотрудников на постоянной основе. 			
Внедрение системы наставничества			
Многоступенчатая процедура отбора и приема на работу на основе принципов профессионализма и личностных компетенций. При этом оценка профессиональных компетенций кандидата осуществляется			

<p>непосредственным руководителем будущего сотрудника (первая ступень) и заместителем директора, курирующим данное направление (вторая ступень), заключение по соответствию профессиональных качеств кандидата требованиям учреждения доводится до сведения руководителя школы (третья ступень)</p>		
<p>Создание эффективной системы мотивации труда</p>	<p>Реализация механизма денежного вознаграждения (постоянная гарантированная часть и переменная часть, которая является функцией результативности деятельности самого сотрудника, его объединения и в целом всего учреждения). Порядок и механизмы оплаты труда регламентируются трудовым договором, законодательными и нормативными актами, Положением о доплатах и надбавках.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение эффективности деятельности сотрудников. 2. Количественный рост работников, награжденных отраслевыми и государственными наградами. 3. Рост инновационной активности педагогических кадров. 4. Повышение доли участия педагогов в конкурсном движении
<p>Поощрение сотрудников за высокие результаты работы в форме благодарностей, грамот, благодарственных записей в трудовую книжку. Выдвижение кандидатуры работника на награждение отраслевыми и государственными наградами. Административная поддержка работников, работающих в инновационном режиме. Организация и проведение школьных конкурсов на лучшего учителя, лучшего классного руководителя и т. п. Выдвижение наиболее активных и талантливых педагогов на районные, региональные и федеральные конкурсы профессионального мастерства</p>		
<p>Создание и поддержание организационного порядка в учреждении, укрепление исполнительности и трудовой дисциплины Проведение смотров учебных кабинетов, лабораторий, мастерских (не реже чем 2 раза в год). Организация комплекса мер по выполнению всеми сотрудниками учреждения основных положений охраны труда</p>		
<p>Оптимизация системы обучения и повышения квалификации специалистов и управленцев</p>	<p>Организация внутрикорпоративного</p>	<p>Повышение профессионального уровня</p>

Организация работы по повышению квалификации педагогических кадров через систему обучения на базе районного научно-методического центра, ЛОИРО и др. (не реже чем 1 раз в 5 лет).	<p>обучения в разнообразных формах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучение через участие педагогов в работе школьных методических объединений; - наставничество; - внутришкольные семинары и тренинги; школьный педагогический клуб; - школьные недели педагогического мастерства и др. 	педагогических и управленческих кадров
Организация обучения педагогических работников использованию в образовательном процессе современных информационных и телекоммуникационных технологий.		
Поддержка повышения квалификации без отрыва от производства.		
Аттестация педагогических и руководящих кадров		
Создание и развитие музея истории школы		

7. Целевые показатели (индикаторы):

1. Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников школы. Данный показатель характеризует приток в систему молодых педагогов, создание условий для закрепления молодых специалистов в системе образования.
2. Оценка соотношения уровня заработной платы конкретного работника школы с результатами деятельности, исполнения показателей эффективного контракта, муниципального задания.
3. Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников школы. Показатель характеризует уровень профессиональной компетенции педагогических работников учреждений образования.

8. Прогноз конечных результатов реализации:

1. Стопроцентная укомплектованность школы педагогическими и руководящими кадрами;
2. Привлечение молодых специалистов в возрасте до 35 лет в образовательной организации;
3. Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы составит не менее 60% ;
4. Результаты участия педагогов в инновационной деятельности- до 50% от общей численности педагогического коллектива; Педагогический коллектив школы продолжит ежегодно участвовать в проектах и профессиональных конкурсах системы образования Тосненского района, Ленинградской области