

The background features a warm, autumnal color palette of oranges, yellows, and reds. A large, stylized leaf is positioned in the upper left corner. At the bottom left, an open book with a blue bookmark is shown. The bottom right corner is decorated with several yellow and orange leaves and small white floral motifs. A large, white, curved shape frames the central text.

"Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения"

МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 40» города Перми

*Автор: Морокова Татьяна Дмитриевна,
заместитель директора школы*

КАДРОВЫЙ СОСТАВ

В МАОУ «СОШ № 40» работают 76 педагогических работников.
Из них:

- учителей – 65,
- педагогов дополнительного образования – 5,
- специалистов ППМС сопровождения – 6.

Почётные звания и награды:

- Заслуженный учитель России – 2,
- Заслуженный работник культуры – 1,
- Отличники и почетные работники общего образования – 17.

Ученая степень:

- Кандидат педагогических наук – 1.

КАДРОВЫЙ СОСТАВ

Доля преподавателей, имеющих базовое образование, соответствующее преподаваемым дисциплинам, – 93%. Возрастной состав – от 23 лет до 76 лет, средний возраст учителей 45 лет.

Педагогов с высшим образованием – 70 человек, педагогов со средним специальным образованием – 3 человека, педагогов с неполным высшим образованием – 3 человека.

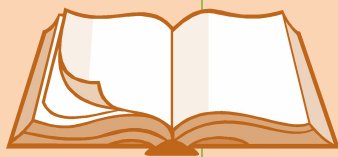
Сохраняется тенденция к преобладанию среди педагогов женщин, а также педагогов, имеющих значительный стаж работы в образовании.

Профессиональный уровень педагогов непрерывно растёт. Всего аттестовано на высшую, первую и вторую квалификационные категории в образовательном учреждении 64% педагогов.

Структура программы

- ◆ Введение. Проблемный анализ ситуации.
- ◆ Цель программы.
- ◆ Стратегические задачи работы с персоналом.
- ◆ Ведущие направления в развитии персонала.
- ◆ Этапы реализации программы.
- ◆ Содержание мероприятий.
- ◆ Условия, необходимые для реализации программы.
- ◆ Стратегия управления программой.
- ◆ Ожидаемые результаты.

| ПРОБЛЕМЫ | ПРИЧИНЫ | ПУТИ РЕШЕНИЯ |
|---|---|---|
| <p>Отсутствие концепции развития ОУ, программы развития</p> | <p>Недостаточный уровень аналитической культуры членов администрации и мотивационной готовности к инновационным процессам</p> | <p>Создание административной команды, способной к работе в инновационном, проектировочном режиме;</p> <p>Разработка стратегии управления персоналом для достижения целей организации;</p> <p>Установление четкого порядка и регламента определения целей, перспективных и текущих задач, стоящих перед подразделением;</p> <p>Перспективное целеполагание и прогнозирование результатов работы;</p> <p>Использование принципа педагогического сотрудничества и взаимодействия в управлении;</p> <p>Привлечение квалифицированных специалистов к разработке программы развития</p> |



| ПРОБЛЕМЫ | ПРИЧИНЫ | ПУТИ РЕШЕНИЯ |
|---|---|--|
| <p>Неготовность педагогических кадров к работе в условиях реализации ФГОС (недостаточный уровень профессиональной компетентности части педагогов)</p> | <p>Приоритет традиционных форм и методов организации образовательного процесса в школе, пассивность части педагогов в использовании инновационных технологий обучения</p> | <p>Обеспечение условий для роста профессиональной компетентности педагогических работников ОУ:</p> <p>Курсы повышения квалификации деятельностного режима</p> <p>Освоение современных педагогических технологий (мастер-классы)</p> <p>Участие педагогов в образовательных проектах</p> <p>Научно-практические конференции учителей</p> <p>Профессиональный стандарт педагога</p> <p>Апробация электронных учебников</p> <p>Создание информационной среды (школьный блог «Деловые люди», корпоративная почта)</p> <p>Выбор траектории профессионального развития</p> |



| ПРОБЛЕМЫ | ПРИЧИНЫ | ПУТИ РЕШЕНИЯ |
|---|--|---|
| Слабый уровень методической поддержки учебно-воспитательного процесса | Отсутствует культура системной методической работы педагогов | Специально организованная методическая работа в школе направлена на продуктивное социальное межгрупповое и внутригрупповое взаимодействие - практикумы, методические семинары, создание рабочих групп, проблемных групп для реализации подпрограмм («Проектирование технологической карты урока», «Работа с одарёнными детьми», «Профилактика легастении младших школьников», «Преимственность при переходе на ФГОС», «Социальные сервисы web2.0» ...) |
| Несовершенство внутренней системы оценки сотрудников | Включение в критерии НСОТ неэффективных выплат | Введение новых критериев оценки педагогической деятельности, обеспечивающих результативность УВП Переход к системе эффективного контракта |

| ПРОБЛЕМЫ | ПРИЧИНЫ | ПУТИ РЕШЕНИЯ |
|--|--|---|
| Старение педагогического коллектива, психологическое «выгорание» | Незначительный процент молодых специалистов | Привлечение в школу молодых специалистов Организация наставничества Формирование позитивного психологического климата в педагогическом коллективе |
| Несовершенство управленческих инструментов | Отсутствие действенной системы диагностики, контроля за деятельностью педагога | Мониторинг профессиональных качеств (определение основных измерителей и разработка диагностических материалов) |

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНО ДЕЙСТВУЮЩЕГО
КАДРОВОГО СОСТАВА ШКОЛЫ, СПОСОБНОГО
РЕШАТЬ ПРОБЛЕМЫ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ



ЗАДАЧИ

- ◆ Обеспечить эффективное управление составом персонала для достижения целей и решения текущих задач ОУ;
- ◆ Развивать деловые и личностные качества работников ОУ, поддерживая их на уровне требований, предъявляемых к любому работнику в сфере образования;
- ◆ Поддерживать достаточный уровень удовлетворенности персонала работой в ОУ;
- ◆ Обеспечить комплектование школы педагогическими кадрами на 100%.
- ◆ Реализовать систему стимулирования труда для повышения уровня мотивации персонала;
- ◆ Привести систему повышения квалификации и аттестации в соответствие с профессиональной карьерой каждого педагога;
- ◆ Привести в соответствие с действующим законодательством кадровую документацию.

НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ

- ▶ УПРАВЛЕНИЕ СОСТАВОМ ПЕРСОНАЛА
- ▶ УЧЁТ ПЕРСОНАЛА И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
- ▶ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА
- ▶ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА
- ▶ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА
- ▶ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

А

ГЛАВНЫЙ ФАКТОР УСПЕХА

В настоящее время проблема повышения квалификации очень актуальна, поскольку от уровня квалификации персонала зависит эффективность деятельности школы и степень достижения её целей. Профессиональные навыки персонала становятся важным стратегическим ресурсом, главным фактором успеха. Формами профессионального развития являются планирование и развитие деловой карьеры, профессиональное обучение, как непрерывный процесс, обеспечивающий подготовку работников совершенно нового качества, способных работать нестандартно, энергично, творчески. Поэтому повышение квалификации педагогов является важнейшей движущей силой деятельности, обеспечивающей профессиональный рост персонала.

СХЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

ДАННЫЕ

**УМЕНИЕ ФИКСИРОВАТЬ И ПЕРЕДАВАТЬ СВЕДЕНИЯ
О ПРОИСХОДЯЩИХ СОБЫТИЯХ**

**ИНФОРМАЦИ
Я**

**УПОРЯДОЧЕННОЕ ОТОБРАЖЕНИЕ ЗНАНИЙ
И УМЕНИЙ, В Т.Ч. КОММУНИКАЦИЯ**

ЗНАНИЯ

**УМЕНИЕ ВОСПРИНИМАТЬ, ЗАПОМИНАТЬ
И ВЛАДЕТЬ ЗНАНИЯМИ, РАСПОЗНАВАТЬ СВОЙСТВА**

НАВЫКИ

**УМЕНИЕ ОСУЩЕСТВЛЯТЬ СПОСОБЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
- МЕТОДЫ, ПРАВИЛА, АЛГОРИТМЫ, ИНСТРУКЦИИ**

ПОНИМАНИЕ

**УМЕНИЕ ПРИМЕНЯТЬ, МОДЕЛИРОВАТЬ,
АНАЛИЗИРОВАТЬ, СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ МЕТОДЫ**

ТВОРЧЕСТВО

**УМЕНИЕ ТВОРИТЬ, СОЗДАВАТЬ, ПРОЕКТИРОВАТЬ
ИЗМЕНЕНИЯ В НЕСТАНДАРТНЫХ СИТУАЦИЯХ**

РЕАЛИЗАЦИЯ

**УМЕНИЕ УПРАВЛЯТЬ НА ПРАКТИКЕ
РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПЛАНОВ, ПРОДУКТИВНОСТЬ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

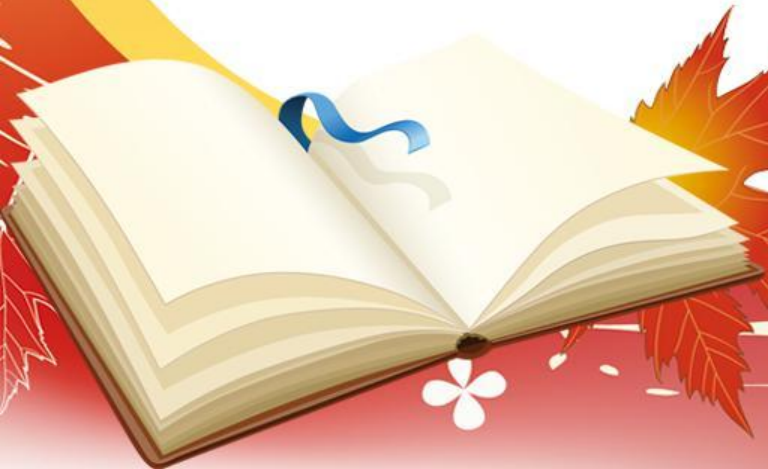
РАЗВИТИЕ

**СООТНЕСЕНИЕ РЕАЛЬНОГО И ПЛАНИРУЕМОГО ХОДА
СОБЫТИЙ С ПРИВЛЕЧЕНИЕМ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА**

Профессиональное обучение – путь к развитию

Концепция профессионального обучения реализуется на практике методической службой, которая составляет индивидуальный план продвижения для каждого работника на основе личных запросов и пожеланий педагогов на перспективный период.

При выборе вариантов индивидуального продвижения учитываются общеобразовательный уровень работника, предшествующая профессиональная подготовка и уровень квалификации. Это позволяет обоснованно определить оптимальный вариант профессионального развития.



The background features a warm, autumnal color palette of oranges, yellows, and reds. A large, stylized red maple leaf is positioned in the upper left quadrant. In the lower left corner, an open book with a blue bookmark is visible. The bottom of the slide is decorated with various autumn leaves in shades of red, orange, and yellow, along with white floral motifs. A thick, curved yellow and orange border frames the top and right sides of the text area.

Профессиональная диагностика

- Сопровождение специалиста выполняет несколько функций: обучающую, консультационную, психотерапевтическую, коррекционную, осуществляется через профессиональный тренинг, моделирование и консультирование.
- Чрезвычайно важно создать психологически комфортные условия для субъектов профессиональной деятельности, организовать продуктивное социальное межгрупповое и внутригрупповое взаимодействия, диагностирование и исправление профессиональных ошибок.
- Введение «портфолио учителя», а также гласность подведения итогов учебной, воспитательной, творческой деятельности может стать интегрированной формой оценки результатов профессиональной деятельности на уровне учителя.

Механизм реализации программы профессионального роста педагога

3

Экспертиза результатов, обобщение и передача передового опыта через работу педагогических мастерских

2

Апробация новых моделей профессионального роста, исследование форм и методов профессионального развития

1

Разработка и внедрение новых моделей проектирования, учёта и оценки индивидуальных достижений учителя

ЭТАПЫ ПРОЕКТА

I этап - начальный
(2014 - 2015)

II этап - практический
(2015 - 2016)

III этап - рефлексивный
(2017 - 2018)



ЭТАП I

- постановка целей;
- составление плана действий в области развития персонала;
- определение ресурсов для повышения качества профессиональной деятельности;
- прогнозирование перспектив развития информационного пространства;
- анкетирование участников образовательного процесса;
- курсовая подготовка педагогов по внедрению ФГОС;
- изучение запросов и потребностей педагогов в отношении дальнейшего профессионального роста.

РЕЗУЛЬТАТ: подготовка минимально-необходимых ресурсов для реализации программы.

ЭТАП II

- ◆ укрепление материально-технической базы учебных кабинетов;
- ◆ повышение квалификации педколлектива в области современных технологий;
- ◆ активизация личной и профессиональной позиции педагогов в направлении информатизации образовательного процесса средствами ИКТ;
- ◆ освоение ИКТ для совершенствования предметного компонента учебного процесса;
- ◆ организация мониторинговых исследований;
- ◆ фиксирование положительной динамики развития персонала;
- ◆ стимулирование качественной работы педагогов по реализации ФГОС;
- ◆ формирование банка педагогических инициатив.

РЕЗУЛЬТАТ: стабилизация сложившейся новой практики в области развития персонала, рост его методического обеспечения.

ЭТАП III

- ◆ обработка и систематизация информации в области развития персонала;
- ◆ анализ мониторинговых исследований в области кадровой политики;
- ◆ анализ эффективности мероприятий по повышению квалификации педагогов;
- ◆ экспертиза полученных результатов;
- ◆ рефлексивно-коррекционная деятельность;
- ◆ обобщение передового опыта;
- ◆ проведение социологических исследований в ОУ

РЕЗУЛЬТАТ: достижение максимальной интенсивности в рациональном обеспечении жизнедеятельности педагогов школы .

УСЛОВИЯ

Кадровое обеспечение

рациональное функционирование службы управления персоналом под руководством квалифицированных специалистов;

координация инновационной деятельности педагогов со стороны методической службы школы; непрерывный рост квалификации педагогов по освоению ФГОС.

Материально-техническое обеспечение

оплата расходов на курсовую подготовку кадров; приобретение медиаресурсов, пополнение медиатеки; премирование педагогов, активно участвующих в реализации проектов; приобретение современного оборудования; создание комфортных условий для работы

Ожидаемые результаты

1. Формирование эффективно действующего состава школы.
2. Устойчивое качество предоставляемых образовательных услуг.
3. Стабильность коллектива школы.
4. Повышение восприимчивости к инновациям.
5. Обеспечение удовлетворённости персонала собственным трудом.
6. Авторитет административной команды.
7. Благоприятная внутренняя среда.
8. Потребность педагогов работать в данной школе.