

# Управление ресурсами

СИСТЕМА РАБОТЫ С ПЕДКАДРАМИ

# О ГЛОБАЛЬНЫХ

реформах в системе образования РФ сейчас говорят повсюду. Они затрагивают все направления. Перестройка системы коснулась не только учебных программ, форм и методов преподавания, но и повышения уровня квалификации самих педагогов.

# Выбрав однажды

- профессию учителя, каждый педагог должен понимать – чтобы иметь право вести за собой учеников, он сам обязан постоянно учиться и стремиться к новым вершинам.

# Основная проблема

## педагогических кадров сегодня:

- Многим педагогам старшего поколения, получившим профессиональное образование в советской школе, приходится учиться практически заново, осваивая современные технологии обучения.
- Молодые учителя испытывают определенные неудобства из-за нехватки практического опыта.

# В соответствии с Указом Президента РФ

«О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» решается, в том числе, задача:

# Внедрение

национальной системы  
профессионального роста  
педагогических работников,  
охватывающей не менее 50%  
учителей общеобразовательных  
организаций;

# НСУР

- Можно выразить формулами:

**Профессио  
нальная  
самореализ  
ация  
педагога**

**=**

**Рост  
кадрового  
потенциал  
а отрасли**



# Кадровый потенциал – основной стратегический ресурс развития

Кадровый потенциал	=	Компетентность профессионалов в данный момент	+	Совокупность их возможностей в долгосрочной перспективе
--------------------	---	---	---	---

# Нормативно-правовое обеспечение:

- ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г.;
- Указ Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
- Закон Курской области «Об образовании в Курской области» №121-ЗКО от 09.12.13 (с изменениями на 18.07.2018)
- Постановление Администрации Курской области №737-па от 15.10.2013 «Об утверждении государственной программы Курской области «Развитие образования в Курской области» (с изменениями на 7 сентября 2018 года)

# НСУР нашла отражение в документах ОО:

- Программа развития ОБОУ «Школа-интернат №4» г.Курска на 2019-2023 годы
- План мероприятий (дорожная карта\_ по внедрению в ОБОУ «Школа-интернат №4» г.Курска национальной системы учительского роста на 2019-2020 г.г.

# АКТУАЛЬНОСТЬ НСУР

- Приоритетные пути профессионального развития педагога
- Горизонтальная и вертикальная карьера
- Внедрение прогрессивных методов и средств проектирования и реализации образовательных программ
- Повышение престижа профессии

Программа развития ОБОУ  
«школа-интернат №4» г.Курска

***«Развитие современной  
школьной инфраструктуры  
для обеспечения качества  
предоставления  
образовательных услуг»***

Одной из задач Программы является:

Создание условий для развития кадрового потенциала, привлечение молодых специалистов.

# Перечень программных мероприятий (работа с кадрами)

- создание условий для повышения квалификации педагогических кадров;
- улучшение инфраструктуры ОБОУ «Школа-интернат №4» г.Курска;
- техническое оснащение школы-интерната;
- расширение связей с социальными партнерами на уровне муниципалитета и региона;

# Ожидаемые результаты реализации Программы (работа с кадрами)

- повысить научно-методический уровень педагогических работников школы-интерната благодаря развитию системы наставничества в коллективе;
- повысить педагогическое творчество и самореализацию инициативы педагогов школы-интерната.



# Обеспечение условий для развития творческого потенциала педколлектива:

Название мероприятия	Ожидаемый результат
Смотр портфолио педагогических работников	Ежегодное проведение смотра-конкурса «Мое портфолио» в рамках совместной деятельности ШПМ и ШМС Стимулирование педагогов школы-интерната к повышению уровня квалификации
Активное распространение опыта педагогов, участие в конференциях, семинарах, вебинарах, конкурсах	Ежегодное участие педагогов в региональном этапе конкурса «Учитель года»; региональном этапе конкурса профмастерства «Мой лучший урок» и т.д. Разработка педагогами активно функционирующих персональных сайтов
Разработка паспортов	Оказание помощи молодым

Название мероприятия	Ожидаемый результат
Повышение квалификации педагогических работников	Своевременное прохождение педагогическими работниками курсов повышения квалификации на базе ОГБУ ДПО КИРО и КПК ФГБОУ ВО КГУ Прохождение процедуры аттестации на первую и высшую квалификационные категории Систематическое участие педагогов во Всероссийском тестировании на платформе Экспертного совета по информатизации системы образования и воспитания при Временной комиссии по развитию
Нахождение новых форм работы методических служб школы-	Создание благоприятных условий для профессионального роста

Название мероприятия	Ожидаемый результат
Разработка проекта «Преемственность школа-ВУЗ»	Заключение договоров о сотрудничестве с ОБПОУ «Курский педколледж», ФГБОУ ВО КГУ, КАГМС Организация педпрактики для студентов Разработка методических материалов «Процесс профессионального самоопределения обучающихся» Обеспечение открытости информационного
Создание творческих мастерских в рамках реализации общеразвивающих программ дополнительного образования	Проведение общешкольных интеллектуальных игр, литературных гостиных, творческих вечеров

Дорожная карта по внедрению в ОБОУ «школа-интернат №4» г.Курска национальной системы учительского роста на 2019-2020 годы» содержит:

1. Организационно-координирующие мероприятия
2. Нормативно-правовое обеспечение мероприятий «дорожной карты»
3. Кадровое обеспечение
4. Предложения по вопросам введения НСУР
5. Информационное сопровождение

# Реализация мероприятий

## программы развития и

## дорожной карты в 2019 году:

1. Прошли курсовую подготовку - 17 педагогов
2. Прошли процедуру аттестации на 1КК - 7 молодых педагогов
3. Прошли процедуру аттестации на ВКК - 1 педагог
4. Участвовали в конкурсах профессионального мастерства – 5 педагогов
5. Участвовали во Всероссийском тестировании на платформе Экспертного совета по информатизации системы образования и воспитания – 33 педагога
6. Прошли обучение на платформе Московского государственного университета по программе «Формирование финансовой грамотности у обучающихся: технологии и инструменты» - 25 педагогов

# Кадровый состав по состоянию на 01.09.2019:

Всего педагогов - 62

Имеют ВКК – 4

Имеют 1КК – 21

Молодые педагоги (в возрасте до 35 лет) – 35

Молодые специалисты – 17

Пенсионеры - 5

# Администрация ОО стремится

- Обеспечить профессионально-личностный рост педагогов, направленный на сохранение и развитие профессиональной компетентности в динамично меняющихся условиях общественной практики

Анализируя проводимые мероприятия по работе с педколлективом, мы выделили несколько первоочередных задач, над которыми работаем и будем работать:

- Проводить работу среди опытных педагогов, направленную на подготовку их к аттестации на первую и высшую категории;
- Проводить работу, направленную на создание условий для творческого и профессионального роста молодых и вновь прибывших педагогов;
- Создавать условия для повышения качества образования за счет овладения педагогами новыми профессиональными компетенциями



# Ежегодно проводится

Анализ деятельности педагогического коллектива

Анализ качества образовательного процесса

Выявление проблемных зон и путей их устранения

# В апреле проведено анкетирование по направлениям:

- Готовность коллектива работать с инновациями
- Педагогическая и методическая активность педагогического коллектива
- Что я знаю об НСУР

# Показатели:

- Информационная готовность педагога
- Мотивационная готовность педагога к освоению новшеств
- Антиинновационные барьеры педагогов, препятствующие освоению инноваций
- Уровень новаторства педагога
- Способность к самообразованию

# Восприимчивость педагогов к НОВОМУ

	Анкета №1	Да	Часто	Нет
1	Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом в своей деятельности, стремитесь его внедрить с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля Вашей педагогической деятельности	24	20	1
2	Вы постоянно занимаетесь самообразованием	28	16	1
3	Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности	26	17	2
4	Вы сотрудничаете с научными консультантами	4	24	17
5	Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете ее	20	20	5

# Информационная готовность педколлектива:

	Анкета №2 – получение информации	Выбор
1	На совещаниях и семинарах	36
2	Из средств массовой информации	36
3	Из книг по вопросам инноватики	29
4	На совещаниях в школе-интернате	33
5	Из общения с коллегами в ОО	33
6	Из общения с коллегами из других школ	30

# Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств

	Анкета №3	Выбор
1	Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить	19
2	Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов	5
3	Потребность в контактах с интересными, творческими людьми	14
4	Желание создать хорошую, эффективную школу для детей	23
5	Потребность в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины	12
6	Потребность в лидерства	3
7	Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей	9
8	Потребность в самовыражении, самосовершенствовании	18
9	Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе	8
10	Желание проверить на практике полученные знания о новшествах	15
11	Потребность в риске, преодолении рутины	0
12	Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и	9

# Антиинновационные барьеры учителей, препятствующие освоению инноваций

	Анкета №4	Выбор
1	Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях	4
2	Убеждение, что эффективно учить можно по-старому	6
3	Плохое здоровье, другие личные причины	5
4	Большая учебная нагрузка	5
5	Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционное	5
6	Отсутствие материальных стимулов	6
7	Чувство страха перед отрицательными результатами	9
8	Отсутствие помощи	5
9	Разногласия, конфликты в коллективе	1

# Уровень новаторства учителей в ШКОЛЬНОМ КОЛЛЕКТИВЕ

	Анкета №5	Выбор
Группа А	Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск	3
Группа В	Вы интересуетесь новшествами, но не идете за ними вслепую, рассчитываете целесообразность нововведения. Считаете, что новшества следует внедрять сразу после того, как они появились в условиях, близких к Вашим	21
Группа С	Вы воспринимаете новшества умеренно, Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью Вашего педагогического коллектива, воспримите его и Вы.	20
Группа Д	Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство школ и учителей.	0
Группа Е	Вы последними осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах и инициаторах нововведений.	1





# Нормативные акты, регламентирующие в ОО кадровую работу:

- Положение о портфолио педагога
- Положение о повышении квалификации педагогических работников
- Положение об аттестации педработников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности
- Положение о школе профмастерства
- Положение об организации работы с молодыми специалистами

При работе с молодыми

специалистами ведется

внутришкольная документация:

- Анкета молодого специалиста
- Карта сопровождения молодого специалиста
- Паспорт молодого специалиста
- Программа месячника наставника
- План работы ШМС

# Паспорт молодого специалиста

- Заполняют совместно молодой специалист и закрепленный наставник. В нем отмечается: что молодой специалист умел в начале своего профессионального пути, какие навыки приобрел в результате работы с наставником. Направления работы в течение года определяются в соответствии с «Картой сопровождения молодого педагога» на текущий учебный год

# Со мной работали

десятки молодых педагогов.

Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов..."

*А.С. Макаренко*

# Карта намерений педагогов на текущий учебный год

- Работая на перспективу педагоги ежегодно в мае сдают в учебную часть «Карту намерений педагога на следующий учебный год по изменению профессиональной деятельности, формированию компетентности, продуктивности учебного процесса и демонстрации собственного опыта»
- Карту заполняют все педагоги в конце учебного года, прогнозируя сферу профессиональной деятельности в новом году, определяют для себя цели и задачи, вытекающие из общей методической темы школы. Намечают пути совершенствования
- В течение года документ анализируется, в него вносятся коррективы

# *Новая философия развития персонала*

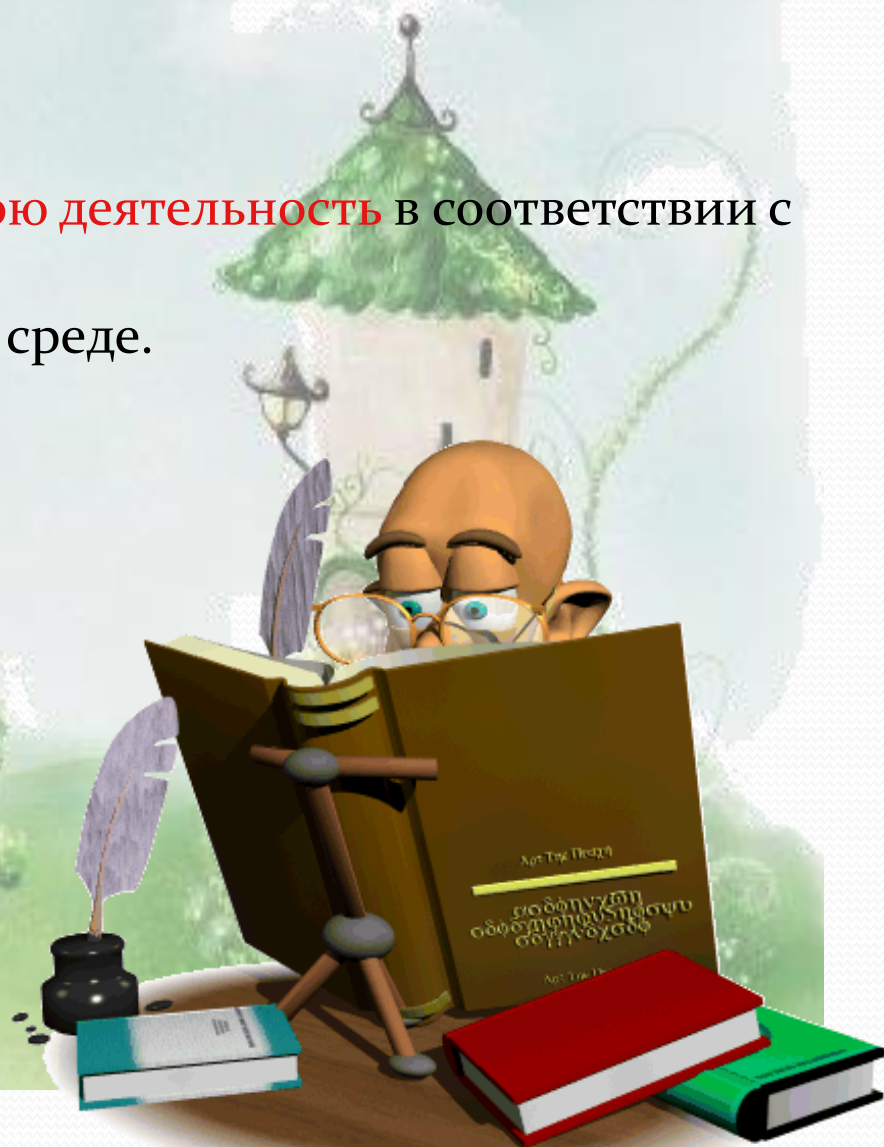


*Управление персоналом  
=  
управление человеческими  
ресурсами*

**В ОБОУ «Школа-интернат №4» г.Курска умеют**

создавать,  
приобретать,  
использовать знания,  
способные **своевременно изменить свою деятельность** в соответствии с  
новой информацией или  
переменами во внешней и внутренней среде.

**Мы стремимся максимально  
полно использовать потенциал  
наших педагогических работников**





## УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ

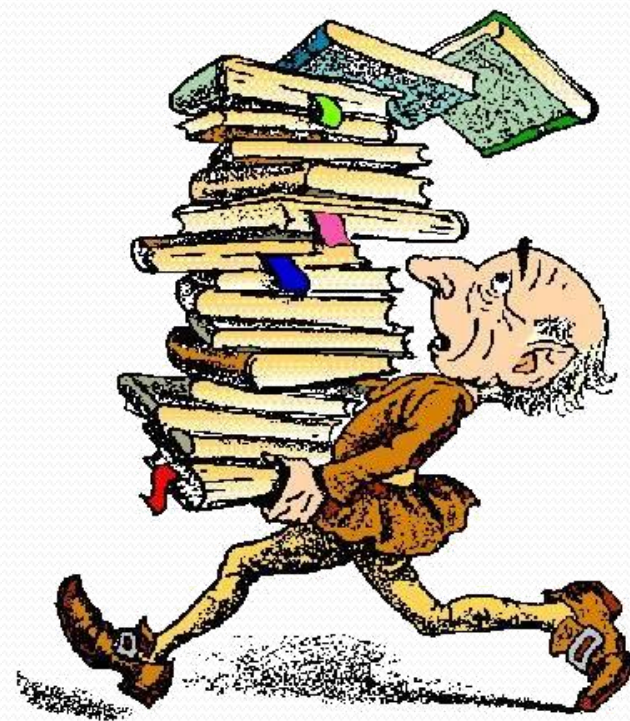
*Процесс управления знаниями* - это совокупность действий, предпринимаемых ОО, для **управления** как **формализованными знаниями** (то есть, знаниями, содержащимися в отчетах, инструкциях, технологиях, базах данных и т.п.), так и **неформализованными знаниями, идеями, опытом**, содержащимися в головах их сотрудников.

## ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ

- \* регулярные встречи профессионалов, объединенных общими интересами, относящихся к одной профессиональной группе и стремящихся поделиться своим опытом;
- \* создание внутренней информационной сети, связывающей всех сотрудников школы-интерната;
- \* систематические заседания представителей членов разных МО, которые позволяют делиться друг с другом идеями и новыми перспективами.

× Один из способов интенсифицировать обучение сотрудников -

× превратить практически каждое мероприятие, которое проводится в школе-интернате, в обучающее.



## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

- \* Каждый работник мог бы полностью проявить свои возможности.
- \* Создание такого климата, в котором работники не только сами стремятся вносить свой вклад в развитие школы-интерната, но и ожидают такого же поведения от своих коллег.
- \* Создание организационной культуры, поощряющей *открытое признание проблем всеми сотрудниками ОО.*



## ПРИНЦИПЫ ОБУЧЕНИЯ

1. Искать возможности обучения внутри ОО (обмен опытом, решение проблем, распространение знаний).
2. Искать возможности обучения за пределами ОО (посещение курсов ПК, обучающих методических семинаров, интерактивное обучение).
3. Сквозное обучение (от администрации до рядовых работников).



# Принципы управления

## персоналом:

1. Принцип подбора кадров
2. Принцип преемственности
3. Принцип профессионального и должностного продвижения кадров
4. Принцип открытого соревнования
5. Принцип сочетания доверия к кадрам с проверкой исполнения.
6. Принцип демократизации работы с кадрами.
7. Принцип системности работы с кадрами.
8. Принцип адаптивности к условиям современного хозяйственного механизма.

