|  |
| --- |
| Развитие кадрового ресурса школы В условиях модернизации образования к учителю предъявляются новые требования: он должен уметь быстро адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим и культурным условиям образования, овладевать обновляющимся содержанием и технологиями обучения; осмысливать изменения, происходящие в ценностно-смысловой сфере школьников, быть социально и профессионально мобильным, осваивать новые социальные роли, *понимать и принимать необходимость участия родительской общественности в оценивании планируемых результатов обучения учащихся, учитывать мнения учащихся и родительской общественности в выборе направлений внеурочной занятости учащихся, создания индивидуального образовательного маршрута обучающегося;*  Традиционный преподаватель (монополист в передаче и интерпретации необходимого знания) уходит со сцены. Складывается новый образ педагога: это исследователь, воспитатель, консультант, руководитель проектов.  Учитель становится в большей степени «координатором» или «наставником», чем непосредственным источником знаний и информации.  Изменение профессиональной позиции учителя приводит к тому, что ученик выступает как партнер в процессе обучения, причем, партнер, также имеющий определенный жизненный опыт.  Своеобразие современной профессиональной деятельности учителя заключается в том, что возвращается истинный смысл, назначение деятельности педагога: ведение, поддержка, сопровождение ребенка. Помочь каждому ученику осознать его собственные возможности, войти в мир культуры, найти свой жизненный путь – таковы должны быть приоритеты современного учителя.  Однако, наблюдаемое в последнее десятилетие снижение социального статуса учителя, в свою очередь, снизило мотивацию овладения педагогической профессией и постоянного профессионального самосовершенствования.  Недостаточно разработанная нормативная правовая база по всей вертикали педагогического образования не способствует эффективной организации, функционированию и развитию системы непрерывного педагогического образования в современных социально-экономических условиях.  Одной из основных стратегических целей деятельности образовательного учреждения является создание действенных механизмов обеспечения повышения качества образования. В первую очередь это касается непрерывного педагогического образования, которое объявлено приоритетным направлением модернизации российского образования и должно обеспечивать формирование профессионально-компетентной личности педагога, способной к саморазвитию, самосовершенствованию и самообразованию на протяжении всей жизни, самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи, осознавать личностную и общественную значимость педагогической деятельности, нести ответственность за ее результаты, способствовать социальной стабильности и развитию общества. Именно педагогическое образование в конечном итоге определяет качество подготовки кадров для всех сфер общества. Поэтому необходимо обеспечить непрерывность, преемственность и гибкость профессионального образования.  Однако, необходимо помнить, что требование непрерывного профессионального роста должно сопровождаться социальной поддержкой и повышением престижа педагогического труда. Повышение уровня требований, предъявляемых к учителю, педагогу в учреждении, внедряющем и реализующем ФГОС, должно сопровождаться развитием и совершенствованием мотивации успешности в профессиональной сфере. *Совершенствованием системы стимулирующих и инновационных выплат педагогам школы.*  Коренная модернизация системы образования ставит перед учителем ряд сложных профессиональных проблем таких как:  - необходимость быть достаточно осведомленным в основных направлениях мдернизации школьного образования;  - традиционные формы и методы организации образовательного процесса в школе должны быть заменены инновационными технологиями обучения;  -узкопредметная направленность деятельности многих учителей должна быть заменена стремлением интегрировать свою деятельность с коллегами и учащимися с целью создания совместных творческих проектов;  -субъектно-объектные отношения в образовательном процессе должны быть заменены принципами сотрудничества, вниманию к субъектному опыту ученика;  - оценка знаний обучающихся должна стать не только оценкой результатов обучения на основе анализа знаний, умений и навыков, но и по совокупности компетенции и личностных качеств, приобретенных школьниками.  Постоянное профессиональное самосовершенствование должно обеспечивать формирование профессионально-компетентной личности педагога, способной к саморазвитию, самосовершенствованию и самообразованию на протяжении всей жизни, самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи, осознавать личностную и общественную значимость педагогической деятельности, нести ответственность за ее результаты, способствовать социальной стабильности и развитию общества.  **Цель:**  Формирование устойчивой кадровой политики и создание необходимых условий для обеспечения системы образования в школе высококвалифицированными педагогическими и руководящими кадрами, сохранения и развития кадрового потенциала путем повышения уровня профессиональной подготовки педагогических работников образовательного учреждения, раскрытия личного потенциала работников и росту их вклад в деятельность ОУ.  **Задача №1 Совершенствование содержания и форм работы с педагогиче-скими кадрами**  **Мероприятия:**  - ежегодное выявление в процессе педагогического тестирования сформированности эмоционального выгорания (СЭВ) и общего уровня психической напряженности педагогов школы с целью организации обратной связи с педагогами и руководством школы для планирования и осуществления профилактических и коррекционных мер по предупреждению дальнейшего развития СЭВа и уровня психической напряженности сотрудников;  - институализация права учителей на свободу методического творчества, перенос акцента с контроля за ходом учебного процесса на контроль за его результатами (итоговыми и промежуточными) и за деятельностью учителей по повышению квалификации, как определяющей в решающей мере качество учебных занятий;  - введения учителя в систему внутришкольного контроля на правах активного субъекта средствами самоанализа и рефлексии педагогической деятельности;  - расширение самоконтроля профессионально-успешных учителей и привлечение их к работе с менее успешными коллегами в качестве консультант, супервизора, модератора и др;  -создание администрацией школы механизма, не просто обеспечивающего повышение квалификации учителей, а стимулирующего учителей повышать свою квалификацию в соответствии с запросами школы;  - формирование благоприятного морально-психологического климата, способствующего творчеству;  - обеспечение возможностей служебного и научного роста;  - разработка антикризисных кадровых программ, проведение постоянного мониторинга ситуации и корректировка исполнения программ в соответствие с параметрами внешней и внутренней ситуации;  -составление профессиограммы, или карты компетентности («портрета» иде-ального сотрудника), определяющей требования к совокупности его личностных качеств, способностям выполнять те или иные функции и социальные роли;  -создание условий для управления карьерой (продвижение работника по сту-пенькам служебной иерархии или последовательная смена занятий в рамках школы, работа с кадровым резервом);  -осуществление продвижения собственных перспективных кадров школы путем формирования резерва для замещения руководящих должностей;  -обеспечение санитарно-гигиенических, физиологических, психологических, эстетических условий труда;  -автоматизация рабочего места педагога (компьютерная, демонстрационная, копировально-множетельная техника, подключение к сети Интернет, ведение электронного документооборота по средствами «Сетевого города»).  **Задача №2 Организация и осуществление различных моделей повышения квалификации.**  **Мероприятия:**  -совершенствование механизмов непрерывного педагогического образования; усиление взаимосвязи системы педагогического образования с потребностями школы;  -организация повышения квалификации на рабочем месте непрерывно в течение всей профессиональной карьеры педагога;  -распространение ценного опыта отдельных учителей школы по приоритетным направлениям развития системы образования;  -постоянное повышение квалификации всего коллектива школы, а не только отдельных педагогов;  -организация комплексной «командной» переподготовки администраторов и учителей школы;  -предоставление возможности выстраивания каждым педагогом индивидуального образовательного маршрута;  -определение соответствия структурного и кадрового потенциала МОУ «СОШ №126» ее целям и стратегии развития; определение внутренних кадровых резервов;  **Задача №3. Создание и развитие института наставничества.**  **Мероприятия:**  -организация наставничества как процесса, в котором опытный, положительно зарекомендовавший себя сотрудник ответственен за должностное продвижение и развитие наставляемого;  -возложение на наставника основной части работы по профессиональной адаптации нового сотрудника, а также части работы по организационной адаптации;  -организация наставником контроля и корректировки работы наставляемого;  введение для наставников дополнительных поощрений в случае успешной адаптации «подшефного» в коллективе;  -проведение периодических опросов и тренингов для социально-психологической адаптации новых сотрудников;  - делегирование определенного круга полномочий наставнику от администрации школы как достаточного инструментария для успешного осуществления своих функций.  **Индикаторы:**  - Аттестация рабочих мест не менее 20% от общего числа рабочих мест ежегодно.  - Доля программ внутришкольного повышения квалификации (количество программ)  -Доля педагогов, принявших участие в грантовых конкурсах и проектах различного уровня (ежегодная положительная динамика).  - Наличие системы наставничества, поддержки молодых педагогов.  -Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку в соответствии с новыми институциональными формами (не менее 15% педагогов школы ежегодно).  - Обеспечение прохождения профессиональной переподготовки по образова-тельной программе «Менеджмент в сфере образования» всех административных работников школы.  - Проведение педагогами школы различных видов экспертиз в системе образования (положительная динамика)  - Членство школы в общественных и общественно-профессиональных ассоциациях. |