

УТВЕРЖДАЮ

Начальник Управления образования
Агрызского муниципального района РТ

В.Г.Сафиуллина

«01» *сентября* 2013 г.

ПРОГРАММА
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АГРЫЗСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РТ ПО
ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С КАДРАМИ И
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ

на период 2013-2015 гг.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ЯВЛЯЕТСЯ СОСТАВНОЙ ЧАСТЬЮ ВСЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ. ОНА ИМЕЕТ ЦЕЛЬЮ СОЗДАТЬ СПЛОЧЕННУЮ, ОТВЕТСТВЕННУЮ, ВЫСОКОРАЗВИТУЮ И ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНУЮ РАБОЧУЮ СИЛУ.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ДОЛЖНА СОЗДАВАТЬ НЕ ТОЛЬКО БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА, НО ОБЕСПЕЧИВАТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ ПРОДВИЖЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ И НЕОБХОДИМУЮ СТЕПЕНЬ УВЕРЕННОСТИ В ЗАВТРАШНЕМ ДНЕ. ПОЭТОМУ, ОСНОВНОЙ ЗАДАЧЕЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ЯВЛЯЕТСЯ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В ПОВСЕДНЕВНОЙ КАДРОВОЙ РАБОТЕ УЧЕТА ИНТЕРЕСОВ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ И СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

Основным направлением деятельности отдела кадрового и юридического сопровождения в ходе реализации программы является обеспечение учреждений образования педагогическими кадрами.

Необходимо провести меры по активизации персонала, его мотивации на труд, т.к. не видна (мало заметна) заинтересованность каждого сотрудника в общем деле Управления образования. Одной из подзадач кадровой политики является выбор наиболее действенных методов мотивации персонала. Мотивировать – значит затронуть их важнейшие интересы, дать им шанс реализоваться в процессе работы.

Прежде всего, необходимо усилить системность в подборе кадров и охватить этой работой весь спектр: от найма до ухода сотрудника. Необходимо улучшить процедуру выдвижения: информация о вакансиях, кандидатах, процедуры обсуждения, назначения и введения в должность. Если брать каждый из этих моментов порознь, то они кажутся не очень существенными. Но в совокупности они позволяют поднять на новую ступень всю работу по подбору кадров.

Пути совершенствования работы с кадрами:

- внедрение новых методов и систем подготовки и переподготовки персонала;
- проведение скоординированной тарифной политики и оплаты труда;
- разработка экономических стимулов и социальных гарантий;
- защита прав и гарантий работников, работа с представителями трудового коллектива;
- исследование проблем в области развития человеческих ресурсов;
- развитие наставничества;
- подготовка нормативных и методических материалов обеспечения высокого уровня управления кадрами.

Современная школа призвана выполнять две равные по значимости функции: обучения и воспитания подрастающего поколения, его социальной зрелости, готовности к труду. Школа должна выпустить в жизнь человека, готового активно действовать, самостоятельно принимать решения; способного выбрать профессиональную деятельность, понимающего свое место в социальной системе, адаптирующегося к новым экономическим условиям. Сегодня система образования должна работать, прежде всего, на конечный результат. Образовательные учреждения должны быть центрами подготовки учащихся к жизни в обществе и иметь качественный состав кадров.

1 РАЗДЕЛ

Анализ качественного состава педагогических кадров

В Агрызском муниципальном районе 52 учреждения образования:

17 – средние общеобразовательные школы

1 – гимназия

1 – лицей

1 – коррекционная школа-интернат

2 – начальная школа

5 – начальные школы-детский сад

2 – учреждения дополнительного образования детей

23 – дошкольные образовательные учреждения

В них работают 52 руководителя: директора, заведующие.

Все директора общеобразовательных школ имеют высшее профессиональное образование, что составляет 100 %. Из них женщины-руководители – 19. Имеют высшую категорию 5 директоров УО, что составляет 19%, 1-ую категорию имеют 15 директоров школ – 56%.

Заведующие ДОУ (23): Имеют высшее образование – 23 руководителя ДОУ, что составляет 100%. Имеют высшую квалификационную категорию – 4 заведующих, это 17%, 1-ую – 12, это составляет 52%, соответствие занимаемой должности – 7.

Средний возраст руководителей 43 года.

Высокий образовательный ценз имеют педагогические коллективы Гимназии № 1 г. Агрыз, Кадыбашской сош, Бимской сош, Салаушской сош.

Сегодня в общеобразовательных школах района работают 509 педагогов. Из этого количества - 443 имеют высшее профессиональное образование (87%), имеют среднее-специальное образование – 64 педагога (13%), начальное-профессиональное – 1 чел., общее среднее - 1.

52 педагога школ имеют высшую и 177 первую квалификационные категории, что составляет 45%.

Количество работающих пенсионеров в школах района составляет 37 человек. Из-за нехватки педагогических кадров и нежелания молодых специалистов работать на селе, существует необходимость привлекать к работе пенсионеров.

Имеет место хронический дефицит учителей математики, химии, физики. Для формирования кадрового потенциала требуются согласованные действия и взаимодействие всех структур.

Работа с молодыми специалистами

Требуют решения проблемы отбора и профессиональной подготовки педагогических кадров, которые наиболее остро проявляются на стадии распределения и закрепления молодых учителей в школы. На начало 2012/2013 учебного года в школы и ДОУ района прибыли 7 молодых специалистов: 5 учителей, 1 воспитатель, 1 педагог доп.образования. Все закреплены в образовательных учреждениях. Молодые специалисты получили подъемные в размере 3 тыс. руб. Всего на сегодняшний день в образовательных учреждениях работают 28 молодых специалистов.

3 молодых специалиста (учителя) являются победителями гранта «Наш новый учитель» и получают ежемесячную доплату к заработной плате в сумме 7500 руб., имеют право на бесплатную проф.переподготовку по преподаваемому предмету и стажировку.

25 учителей стали победителями гранта «Наш лучший учитель» - это ежемесячная доплата к заработной плате в течение 2012/2013 уч. года в сумме 6000 руб.

2 учителя являются победителями гранта «Лучший педагог в области ИКТ» и получают доплату в сумме 6740 руб. в течение учебного года.

Важнейшим направлением кадровой политики является осуществление мер, направленных на обеспечение условий социальной и психологической адаптации молодого учителя в школе. Необходимо создать все условия, чтобы он не варился в «собственном соку». Образно говоря, нужно, чтобы у молодого специалиста был опытный наставник, который помогал бы ему во всем. В основе работы с наставниками и молодыми специалистами лежит основополагающий принцип: «Делай, как я». Реализация этого правила означает, что наставник, обучая молодого специалиста, должен иметь необходимые знания, навыки и умения, дающие ему право спросить и потребовать у молодого специалиста, чему он научился и что усвоил. Соответственно, молодой специалист воспринимает наставника не как формально закрепленного за ним наблюдателя, а как старшего товарища, у которого можно многому научиться. Ожидаемые результаты наставнической работы:

- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений молодых педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество;
- помощь в профессиональной и социальной адаптации молодого педагога;
- формирование и развитие ответственного и сознательного отношения к работе;
- знание требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
- моральная и психологическая поддержка молодого педагога в преодолении профессиональных трудностей;
- реализация мер по ранней профилактике коррупционных и иных правонарушений.

В Республике Татарстан и в Агрызском районе накоплен немалый опыт по организации методической работы с молодыми учителями. В районе функционирует «Школа молодого учителя». А в начале 2006года создана Республиканская ассоциация молодых учителей, организована работа по информационной и научно-методической поддержке начинающих педагогов. Разработаны муниципальные гранты:

- «Молодой учитель»
- «Лучший учитель»
- «Воспитатель года»
- «Лучший руководитель»
- «Лучший классный руководитель»
- «Лучшее общеобразовательное учреждение»
- «Лучшее ДОУ»

Работа по повышению педагогического мастерства

Успешное развитие системы школьного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса в значительной степени зависит от профессиональной компетенции учителя, его педагогического и методического мастерства. На протяжении всей трудовой деятельности педагога непрерывно совершенствуют свою квалификацию, повышают свою эрудицию и компетентность в области учебного предмета и методики преподавания. Исходя из этого, педагогические и руководящие работники системы образования периодически, раз в 5 лет, проходят курсовую подготовку. В 2012 году - 254 педагогов (176 учителей и 78 воспитателей) обучились на курсах повышения квалификации. 77 руководителей и заместителей руководителей образовательных учреждений (школ и ДОУ) обучаются на курсах профессиональной переподготовки и получают вторую специальность «менеджмент в сфере образования».

Важной задачей кадровой политики является обеспечение учреждений образования высококвалифицированными педагогическими кадрами, повышение их профессиональной компетентности и мастерства, формирование единой системы профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки педагогических и управленческих кадров. Сильные управленческие кадры в системе

2.6. Совет совместно с заинтересованными структурами органов местного самоуправления формирует и размещает задания по исследованию образовательных запросов населения, разработке концепции и программы развития системы образования, учитывающих перспективы социально-экономического развития муниципального образования.

2.7. Во взаимодействии с другими ведомствами, организациями, службами Совет разрабатывает совместные мероприятия по профессиональной ориентации молодежи, профессиональному и трудовому обучению, созданию условий осознанного выбора профессий выпускниками.

2.8. Совет как общественный орган управления принимает решения рекомендательного характера. МКУ «Управление образования» может издать приказ по основной деятельности на основании принятого решения Совета.

3. Состав Совета и организация его деятельности

3.1. В состав Совета избираются руководители образовательных учреждений (простым большинством голосов присутствующих на общем собрании руководителей всех образовательных учреждений района), начальник МКУ «Управление образования», начальник экономического отдела централизованной бухгалтерии, директор ИМЦ, ответственный представитель профсоюзной организации, представители других организаций, взаимодействующих с образовательными учреждениями района.

3.2. В необходимых случаях на заседание Совета приглашаются ответственные лица и специалисты организаций муниципального образования, а также УВД, суда, прокуратуры, здравоохранения, пожарнадзора, энергонадзора и др.

3.3. Совет сроком на один учебный год избирает из своего состава председателя и секретаря.

3.4. Совет работает по плану, утвержденному на заседании Совета; по требованию большинства членов Совета или предложению начальника МКУ «Управление образования» в план работы могут быть внесены коррективы.

3.5. Заседания Совета созываются один раз в квартал. В случае необходимости заседания могут быть внеочередными.

3.6. Решения Совета принимаются простым большинством голосов при наличии на заседании не менее двух третей его членов.

4. Делопроизводство Совета

4.1. На заседаниях Совета ведется протокол, который подписывается председателем Совета и секретарем.

4.2. Протоколы и документация Совета ведутся в соответствии с инструкцией по делопроизводству МКУ «Управление образования».

4.3. Ответственность за ведение делопроизводства возлагается на секретаря Совета.

4.4. Протоколы и документация Совета хранятся в делах МКУ «Управление образования»

Содержание работы, пути реализации

- удовлетворение запросов образовательных учреждений для развития профессиональной деятельности
- систематизация методических и нормативных материалов
- сбор, накопление, анализ и обобщение информации
- создание районного банка информации
- обеспечение образовательных учреждений информационными материалами
- реализация вариативной системы поощрения педагогических и руководящих работников
- консультирование по социально-правовым проблемам
- создание банка данных о молодых специалистах в муниципальной системе образования
- развитие наставничества

Формы работы

- планирование работы в соответствии с требованиями образовательных учреждений
- организация и анализ социологических исследований в ориентации на улучшение образовательной деятельности
- поддержка педработников и руководителей в инновационной деятельности
- консультационные дни в школах и ДООУ
- консультации по предварительным заявкам
- методические выставки
- теоретические семинары
- семинары – практикумы
- издание информационно-методических сборников
- деятельность временных творческих, инициативных групп
- проблемно-деловые игры
- круглые столы
- мастер-классы

Законы, формирующие жизненное пространство коллектива

- Минимум затрат времени, сил, средств – максимум результата
- Уметь работать коллективно и планомерно
- Уметь сообща распределять общую работу между членами коллектива
- Уметь определить цель работы выбрать наиболее рациональные приемы и средства для достижения цели
- Уметь тщательно продумывать, рассчитывать и составлять план предстоящей работы
- Учитывать, контролировать и делать выводы
- Работать в полную силу, экономить время, не допускать спешки и штурмовщины
- Чередовать труд и отдых, не допускать переутомления
- Думать и говорить спокойно, быть в меру эмоциональным