

ПРИНЯТА

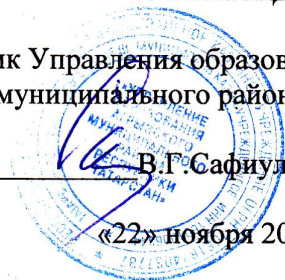
На совещании руководителей
(протокол № 7 от 22.11.2018 г.)

УТВЕРЖДАЮ

Начальник Управления образования
Агрызского муниципального района РТ

В.Г.Сафиуллина

«22» ноября 2018 г.



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

на период 2019-2021 гг.

Агрыз, 2018

В современных условиях одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности организации является обеспечение высокого кадрового потенциала. Наиболее продуктивным способом достижения этого служит разработка и реализация кадровой политики, которая является составной частью стратегически ориентированной политики организации.

Кадровая политика - это целостная и объективно обусловленная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные формы, методы и модели кадровой работы и имеющая целью создание сплоченного, ответственного и высококвалифицированного персонала, способного адекватно реагировать на меняющиеся требования времени.

Успешная деятельность любого учреждения зависит, в первую очередь, от слаженной и стабильной работы квалифицированного персонала. Одним из направлений подготовки и формирования эффективного кадрового потенциала Управления образования является сотрудничество с учебными заведениями по вопросам подготовки и обучения педагогов, а также привлечение молодых специалистов - выпускников ВУЗов и ССУЗов.

В качестве ведущих задач кадровой политики, реализуемых управлением образования, выделились следующие.

Первое: полное кадровое обеспечение учреждений образования на основе прогнозирования потребности в трудовых ресурсах.

Второе: закрепление педагогических кадров на местах через активное взаимодействие с районными и сельскими исполнительными комитетами.

Третье: создание и расширение условий для профессионального, квалификационного роста управленческих, учительских кадров отрасли, в том числе молодежи.

Инструменты кадровой политики

Инструментами реализации кадровой политики являются:

- кадровое планирование;
- текущая кадровая работа;
- руководство персоналом;
- мероприятия по его развитию, повышению квалификации;
- мероприятия по решению социальных проблем;
- вознаграждение и мотивация.

В результате применения этих инструментов изменяется поведение сотрудников, повышается эффективность их работы, улучшается структура коллектива.

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

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:

- система 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;
- работа с молодыми педагогами в период адаптации;
- развитие наставничества;
- подготовка нормативных и методических материалов, касающихся трудовых отношений.

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 33 учреждения образования:

11 – средние общеобразовательные школы

1 – гимназия

1 – лицей

3 – основные общеобразовательные школы

1 – коррекционная школа-интернат

1 – начальная школа

3 – начальные школы-детский сад

1 – учреждение дополнительного образования детей

11 – дошкольные образовательные учреждения

В них работают 33 руководителя: директора, заведующие.

Все директора общеобразовательных школ (21 чел.) имеют высшее профессиональное образование. Из них женщины-руководители – 14.

Из 463 педагогов школ – 292 имеют первую и высшую квалификационные категории (63%)

Высшее профессиональное образование имеют - 414 чел. (89%)

Среднее профессиональное – 49 чел. (11%)

Все заведующие ДООУ (11) имеют высшее образование.

Из 186 педработников ДООУ – 99 чел. (53%) имеют первую и высшую квалификационные категории

Высшее профессиональное образование имеют – 144 чел. (77%),

Среднее профессиональное – 42 чел. (23%).

Все руководители (директора, заведующие, заместители руководителей) обучены на курсах профессиональной переподготовки по направлению «Менеджмент в образовании», что составляет 100 %.

Средний возраст директоров школ - 46 л.

Средний возраст заведующих ДООУ – 44 г.

Средний возраст педагогических работников 43 года.

За последние 3 года руководящий состав обновлен на 36% (сменилось 12 руководителей образовательных учреждений).

Сегодня в образовательных организациях района работают 1215 работников. Из них педагогов 674 чел.

Категорийный состав кадров растет из года в год. Бимская средняя общеобразовательная школа, Сарсак-Омгинский лицей, Кадыбашская, Терсинская, Кичкетанская средние общеобразовательные школы имеют долю педагогических работников с высшей и первой квалификационными категориями более 80%. И доля работников, имеющих высшее педагогическое образование в данных школах – более 90%.

43 педагога (школы и ДООУ) обучаются заочно и на курсах профессиональной переподготовки.

Количество работающих пенсионеров в образовательных организациях района составляет 72 человека. Из-за нехватки педагогических кадров и нежелания молодых специалистов работать на селе, существует необходимость привлекать к работе пенсионеров. Работающие пенсионеры составляют 11 % от общего количества педагогических работников района.

Имеет место хронический дефицит учителей математики, химии, физики, биологии.

С 2011-2012 учебного года отделом кадрового и юридического сопровождения во всех образовательных организациях была организована работа по проверке всех работников и вновь принимаемых работников на соответствие требованиям статьи 331 Трудового кодекса РФ, в частности на наличие/отсутствие у них судимости (либо подвергающихся уголовному преследованию) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности, и на наличие/отсутствие судимости за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления. Также были сделаны запросы на всех работников Управления образования. Руководителями образовательных организаций работа в этом направлении продолжается и ежегодно справки об отсутствии судимости обновляются.

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 2018/2019 учебного года в школы и ДООУ района прибыли 5 молодых специалистов: 3 учителя и 2 педагога дополнительного образования в Дом детского творчества. Молодые специалисты получили подъемные в размере 8 тыс. руб. Всего на сегодняшний день в образовательных учреждениях работают 14 молодых специалиста (2,1%). Доля педагогов в возрасте до 35 лет в районе составляет 18 %. Самый молодой педколлектив в ДООУ № 9 (65 % педагогов в возрасте до 35 лет) и в ДООУ № 7 (50% педагогов в возрасте до 35 лет).

На сегодняшний день в районе работают 2 обладателя гранта «Наш новый учитель» - учитель математики средней общеобразовательной школы № 3 г. Агрыз и учитель русского языка и литературы Красноборской средней общеобразовательной школы.

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.

На сегодняшний день в Агрызском районе создан Районный совет молодых педагогов (РСМП), учредителем которого является Управление образования, а соучредителем Профсоюзный комитет работников образования Агрызского муниципального района РТ. В 2018-2019 учебном году избран новый председатель РСМП, им стала педагог-организатор средней общеобразовательной школы № 2 Юсупова Зульфия Рауфовна. Разработан план работы Совета молодых педагогов на 2018-2019 учебный год. Молодые педагоги являются активными участниками общественных организаций: "Молодежный парламент", "Аграрная молодежь", "Волонтеры Победы". В апреле 2018 года на базе школы № 3 г. Агрыз был

организован и на высоком уровне проведен Межрегиональный образовательный форум молодых педагогов на тему “Траектория успеха”.

В рамках муниципального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года» проводится номинация «Педагогический дебют» для молодых учителей со стажем работы до 3-х лет. Профессиональные конкурсы – это ещё один эффективный способ повышения мастерства работника. Поэтому активное участие педагогов района в различных номинациях конкурса «Учитель года» свидетельствует об их заинтересованности в самообразовании.

С целью привлечения молодых специалистов Управление образования ежегодно заключает Договора с выпускниками школ на целевое обучение в педагогических ВУЗах Республики Татарстан. Как правило, целевики не выполняют своих обязательств, так как большинство из них изначально не ориентированы на педагогическую деятельность, и не все возвращаются в район для работы после окончания ВУЗа. В основном, по причинам отсутствия жилья, нежелания работать на селе. Для решения этих проблем вот уже три года МОиН РТ реализует проект «Стипендиальная поддержка выпускников» и отрадно отметить, что из года в год всё больше желающих участвовать в данном проекте. Успешно обучающиеся студенты получают ежемесячную стипендию в размере 15 тыс.руб. На сегодняшний день по программе стипендиальной поддержки выпускников в педВУЗах РТ обучаются 8 выпускников школ Агрызского района по направлениям подготовки «начальные классы», «математика, информатика», «физика», «биология», «иностранный язык». На начало 2019-2020 учебного года мы ожидаем приезд в район первую выпускницу данного проекта, учителя биологии.

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 педагоги 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 3 года, проходят курсовую подготовку. На начало 2018/2019 уч.года обучено в системе повышения квалификации – 363 педагога (57%), из них 264 - педработники школ, 84 - педработники ДОУ, 15 – учреждений дополнительного 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 образования позволят выстроить логику управления на всех уровнях среднего образования.

Ежедневная трудовая деятельность требует от работника постоянного совершенствования теоретических и практических знаний, повышения профессионального мастерства, освоения новых технологий, ориентации труда. Уделяется серьезное внимание повышению образовательного уровня учителей в

системе заочного обучения, принимаются все меры по созданию условий для успешного обучения учителей-заочников.

Данные мониторинга свидетельствуют о стабильности учительского корпуса, который более чем на 32 % состоит из опытных педагогов оптимального творческого возраста 40-50 лет.

Профессиональная ориентация учащихся: оказание им информационной, психологической, консультативной помощи в выборе профессии и в определении перспектив профессионального роста, карьеры. У многих выпускников школ нет четких представлений о престижности того или иного вида трудовой деятельности, о собственных наклонностях и способности к самореализации именно в этой сфере. В профориентационной работе с учащимися необходимо учесть такой аспект, как работа с родителями. Большинство из них считают, что ребенку нужно дать образование по «престижной» специальности, а престижными в обыденном сознании нередко остаются те профессии, которые не востребованы на рынке труда. Необходимо продолжать активную работу по сотрудничеству с педагогическими ВУЗами и ССУЗами, ежегодно участвовать в распределении выпускников педагогических учебных заведений. Сегодня одной из задач кадровой политики в сфере образования является разработка, и принятие мер, направленных на повышение социального и профессионального статуса учителя, сохранение имеющегося опыта работы. Только в этом случае возможно формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни.

2 РАЗДЕЛ

Цели, задачи, содержание работы, пути реализации, формы работы

Цель: Программа направлена на повышение эффективности работы с педагогическими и управленческими кадрами.

Задачи:

- изучение основных проблем в работе с кадрами и определение приоритетных направлений повышения эффективности кадровой политики;
- работа с резервом руководящих кадров системы образования;
- работа с молодыми педагогами, контролирование процесса адаптации;
- ведение четкого учета выпускников школ (совместно с руководителями СОШ), обучающихся в педВУЗах и ССУЗах;
- участие выпускников школ в проектах «Стипендиальная поддержка выпускников»; «Целевая подготовка»
- владение информацией о вакансиях, имеющихся в школах и ДОУ;
- сотрудничество с районным центром занятости и центром занятости Малопургинского района УР.

Содержание работы, пути реализации

- удовлетворение запросов образовательных организаций для развития профессиональной деятельности

- сбор, накопление, анализ и обобщение информации
- создание районного банка информации
- обеспечение образовательных учреждений информационными материалами
- консультирование по социально-правовым проблемам
- создание банка данных о молодых специалистах в муниципальной системе образования, молодых педагогов в возрасте до 35 лет
- развитие наставничества
- организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии (планомерный выезд по школам района: участие на родительских собраниях, классных часах).

Формы работы

- планирование работы в соответствии с требованиями образовательных организаций
- поддержка педагогов и руководителей в инновационной деятельности
- консультации, оказание методической помощи по предварительным заявкам
- теоретические семинары
- семинары – практикумы
- издание информационно-методических сборников
- деятельность временных творческих, инициативных групп
- круглые столы

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:

- процент укомплектованности образовательных организаций педагогическими кадрами;
- процент текучести кадров;
- количеством трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в муниципальной системе образования района;
- процент выпускников учреждений высшего профессионального образования, обучавшихся по целевой программе;
- образовательный и возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;
- качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит:

- повысить профессионализм педагогических и руководящих кадров муниципальной системы образования района;
- обеспечить систему образования педагогами;
- повысить образовательный уровень педагогических работников;
- повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников муниципальной системы образования;
- улучшить качество предоставляемых услуг с учетом потребностей района.

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
- Чередовать труд и отдых, не допускать переутомления
- Думать и говорить спокойно, быть в меру эмоциональным