

Проект «Развитие и обновление кадрового потенциала в МБОУ «Нижне- Наратбашская ООШ Буинского муниципального района РТ» на 2017-2019 гг»

Гарипов Р.Р., директор

Вопрос профессионального развития работников образования является одним из ключевых.

Кадровая политика является составной частью управленческой деятельности и политики организации. В наше время выигрывает и преуспевает та организация, где есть кадры грамотные, дисциплинированные, умеющие быстро перестраиваться и переучиваться. В последние годы перед нашим образовательным учреждением стал вопрос привлечения в сферу образования талантливой и профессиональной молодежи и удержания квалифицированных кадров. Педагогический коллектив разработал проект по обеспечению профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественные знания.

Цель проекта:

Создать условия для обеспечения профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников.

Задачи проекта:

1. Повышение уровня профессионализма педагогов в условиях обновления содержания образования и мотивации персонала на выполнение задач учреждения в целом.
2. Внедрение инноваций и нововведений: участие в профессиональных конкурсах и т. д.
3. Успешное прохождение аттестации педагогами.

Ожидаемые результаты

1. Укомплектованность школы высококвалифицированными педагогическими кадрами.
2. Развитие кадрового состава, отвечающего задачам школы.
3. Повышение творческой активности педагогических работников.

Этапы реализации проекта:

I этап. Подготовительный – июнь-август 2017 года:

- анализ состояния кадрового потенциала;
- выявление проблем в области кадрового обеспечения организации;
- планирование основных направлений и мероприятий проекта.

II этап. Основной – 2017-2018 учебный год:

- реализация проекта в соответствии с целями и задачами;
- корректировка планов в соответствии с целями и задачами.

III этап. Заключительный - 2018-2019 учебный год:

- завершение реализации проекта;
- мониторинг результатов.

В ходе работы над проектом были проанализированы кадровые ресурсы по количественным, качественным и возрастным показателям.

- Общая численность педагогических работников – 12 чел.
- Доля педагогов, имеющих высшее образование 100%.
- Доля педагогов, аттестованных на квалификационные категории 83,3%.
- Стаж педагогической деятельности от 2 до 5 лет (1 чел) 8,3%, от 10 до 20 лет (2 чел) 16,7%, свыше 20 лет (9 чел) 75 %.
- Возрастной состав от 20 до 30 лет (1 чел) 8,3 % , от 40 до 50 лет (9 чел) 75 % и от 50 до 60 лет (2 чел) 16,7%.

В 2017-2018 учебном году поступила на работу по полученной специальности молодой учитель английского языка Кириллова Кристина Петровна. Учителя - наставники учитель русского языка и литературы высшей квалификационной категории Ахмадуллина Гульфина Равиловна, учитель математики первой квалификационной категории, победитель гранта «Учитель-мастер» Гарипова Суюмбика Искандеровна помогли молодому учителю реализовать себя, развить личные качества. В 2018 году Кристина Петровна была соискателем гранта МО и Н РТ «Наш новый учитель» и стала победителем.

Мероприятия для реализации проекта:

1. Создание условий для постоянного и динамичного развития педагогических кадров и кадрового потенциала.

- организация работы школы молодого педагога; (составление плана работы, назначение наставников, составление индивидуального образовательного маршрута и т.д)
- с 2017 года наша школа является ресурсным центром, куда входят «Черки-Гришинская ООШ», «Больше-Фроловская ООШ», «Черки-Кильдуразовская СОШ» образовательные учреждения; (кустовые ЕМД, УТС, взаимопосещения уроков и т.д.);

2. Обеспечение высокого результата за счет профессиональной компетентности педагогов.

- проведение методических семинаров по вопросам, связанным с профессиональным стандартом;
- использование в образовательном процессе инновационных технологий;
- повышение профессиональной компетентности педагогов через различные нетрадиционные формы: творческая гостиная, взаимопосещения и др.;

3. Поддержка и стимулирование педагогических работников.

- проведение информационно-аналитической работы по оценке эффективности труда.

4. Обновление структуры и содержания методической службы.

- организация научно-методического сопровождения реализации ФГОС;
- организация обучения и переобучения педагогов;
- совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов;
- совершенствование системы внутреннего контроля;
- выявление затруднений в работе педагогов.

