

ПРИНЯТА
на совещании руководителей
(протокол №7 от 22.11.2018г.)



УТВЕРЖДАЮ

Начальник

МКУ «Отдел образования ИК ЮМР РТ»

Г.М. Гиляева

22.11.2018г.

ПРОГРАММА

**ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С КАДРАМИ
И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
МКУ «ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО
КОМИТЕТА ЮТАЗИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»
на период 2019-2021 гг.**

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 отдела 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 отделом образования, можно выделить следующие:

1. Полное кадровое обеспечение учреждений образования на основе прогнозирования потребности в трудовых ресурсах.
2. Закрепление педагогических кадров на местах через активное взаимодействие с районными и сельскими исполнительными комитетами.
3. Создание и расширение условий для профессионального, квалификационного роста управленческих, педагогических 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 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.

I РАЗДЕЛ

Анализ качественного состава педагогических кадров.

В Ютазинском муниципальном районе 33 учреждения образования:

18 - дошкольных образовательных учреждения

1 - гимназия

6 - средних общеобразовательных школ

4 - основные общеобразовательные школы

2 - начальные общеобразовательные школы

1 - школа - интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья

1 - учреждение дополнительного образования детей

В них работают 33 руководителя: директора, заведующие.

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

Средний возраст директоров школ - 46 л.

Средний возраст заведующих ДОУ - 44 г.

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

В учреждениях образования района работают 776 человека, из них 432 педагогических работника, обустроено педагогов трудоспособного возраста: 91%

в т.ч.:

- 247 педагогических работников в школах, из них 201 учитель;

- 137 педагога дошкольного образования;

- 11 педагогов дополнительного образования.

432 педагогических работников (76,15%) имеют высшее профессиональное образование, в т.ч. 238 (97,9%) школьных педагогов, 91 (66,42%) педагог дошкольного образования.

В школах педагоги с высшим образованием – 242 чел. (97,9%), со средним профессиональным – 5 чел. (2%).

В ДОУ 93 педагога имеют высшее профессиональное образование (66,42%), 44 чел. – среднее профессиональное образование (28,47%).

Все образовательные учреждения обеспечены педагогическими кадрами на 100%, но в школах востребованы учителя математики, русского языка и литературы, физики, истории, биологии.

Средний показатель квалифицированных педагогов по району 62,38%. Количество педагогических работников имеющих категорию:

учителя:

высшая квалификационная категория – 11,83 %,

первая квалификационная категория – 62,01 %;

воспитатели:

высшая квалификационная категория – 3,92 %,

первая квалификационная категория – 45,1 %;

педагоги дополнительного образования:

высшая квалификационная категория – стабильно 10 %,

первая квалификационная категория – не имеют.

Средний возраст педагогических работников 44 года, доля педагогов пенсионного возраста составляет 9%.

43 педагога (школы и ДОО) обучились заочно на курсах профессиональной переподготовки.

Доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет составляет 26,2% от общей численности педагогических работников (в прошлом году 25,9%). В 2018- 2019 учебном году приступили к работе 9 молодых специалистов. Все молодые педагоги закрепились в образовательных учреждениях.

Количество работающих пенсионеров в образовательных организациях района составляет 35 человек. Из - за нехватки педагогических кадров и нежелания молодых специалистов работать на селе, существует необходимость привлекать к работе пенсионеров. Работающие пенсионеры составляют 9 % от общего количества педагогических работников района.

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

С 2014 года отделом образования 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 отдела образования. Руководителями образовательных организаций работа в этом направлении продолжается и ежегодно справки об отсутствии судимости обновляются.

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.

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.

С 2016 года повышение профессионализма педагогических кадров осуществляется на основе республиканской модели стимулирования учительского роста.

В целях стимулирования учителей общеобразовательных организаций Республики к повышению уровня владения профессиональными компетенциями в педагогической деятельности и развития их творческого потенциала, а также транслирования лучшего педагогического опыта, Министерством образования РТ было разработано и утверждено Положение о грантовой поддержке профессионального роста учителей общеобразовательных организаций Республики Татарстан. Участие педагогических работников Ютазинского района в грантовой поддержке остается удовлетворительной. Ежегодно педагоги нашего района принимают участие в данном конкурсе, ежегодно становятся победителями, не смотря на то, что проходят многоуровневый отбор.

Номинации:

- «Старший учитель» – 4000 руб. ежемесячно
- «Учитель-мастер» – 5000 руб. ежемесячно
- «Учитель-наставник» – 8000 руб. ежемесячно
- «Учитель эксперт» – 10 000 руб. ежемесячно

Победители, обладатели гранта:

2016-2017 учебный год:

Грант «Учитель-мастер» – 18 учителей

Грант «Учитель-наставник» – 2 учителя

2017-2018 учебный год:

«Старший учитель» - 3 учителя

«Учитель – мастер» - 14 учителей

«Учитель - наставник» - 4 учителя

2018-2019 учебный год (согласно республиканской квоты участвовало 15 учителей):

«Старший учитель» - 1 учитель

«Учитель – мастер» - 1 учитель

«Учитель - наставник» - 5 учителей

2019-2020 учебный год

«Старший учитель» - 3 учителя

«Учитель – мастер» - 4 учителя

«Учитель - наставник» - 5 учителей

«Учитель - эксперт» - 1 учитель

Одним из важнейших направлений деятельности методической службы Ютазинского муниципального района является развитие кадрового потенциала. Чем выше уровень развития педагога с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умений, способностей и мотивов к педагогической деятельности, тем эффективнее и результативнее будет деятельность образовательного учреждения. Ютазинский район обладает достаточным кадровым потенциалом для обеспечения качества образовательного процесса.

Показателем творческой деятельности педагогов, механизмом совершенствования управления качеством образования является аттестация педагогических работников.

Диагностика, проведенная психологической службой района в рамках изучения вопроса мотивации профессионального развития педагогов, позволила определить приемы и методы, способствующие повышению мотивации профессионального развития педагогов нашего района, а также выстроить модель руководства мотивацией профессионального развития педагогов. Данную модель мы решили реализовать через проекты гранта победителей.

Активный поиск эффективных форм работы с педагогами привел нас к созданию проекта «Школа педагогического мастерства».

«Школа педагогического мастерства» является консилиумом опытных педагогов - профессионалов, оказывает компетентное управленческое воздействие на важнейшие блоки

учебно-воспитательного процесса, анализирует его развитие, разрабатывает на этой основе рекомендации по совершенствованию методики обучения и воспитания.

«Школа педагогического мастерства» способствует развитию педагогической инициативы и осуществляет дальнейшее управление развитием данной инициативы с целью повышения педагогического мастерства и совершенствования профессиональной деятельности педагогов.

На организационном этапе изучаются проекты и дорожные карты каждого грантополучателя, проведен мониторинг образовательных потребностей и профессиональных затруднений педагогов района, с целью выявления основных «болевых точек», сделан анализ программно - методического обеспечения.

На основании этого утвержден план работы, определена структура сопровождения по развитию профессиональных компетенций педагогов района. Диагностика, выявленной проблемы дала ясность по организации наставничества, тьюторства, а именно проведение работы с проблемными, творческими группами.

1 группа – группа повышенного внимания. Включает в свой состав педагогов как малоопытных, так и практиков со стажем работы, испытывающие затруднения, имеющие пробелы в предметной области, не желающих по каким-либо причинам заниматься самообразованием и ростом профессионального личного мастерства, имеющие синдром профессиональное выгорания. Целью этой группы является стимулирование педагогов, работающих ниже своих возможностей.

2 группа - школа становления молодого педагога. Ее задачей является оказание адресной помощи в становлении начинающего педагога и закреплении их в должности.

3 группа - школа совершенствования профессионального мастерства предполагает работу с педагогами 1 квалификационной категории с целью доведения их практических знаний и умений до уровня высшей квалификационной категории.

В течение года была проведена большая работа по развитию сотрудничества и обмена педагогическим опытом. На базе образовательных учреждений муниципального района проведены республиканские и межрегиональные методические мероприятия, на которых был представлен опыт работы муниципальной системы образования, в т.ч.:

- Региональная научно-практическая конференция «Ютазинский регион: проблемы истории и культуры» (Ютазинская СОШ).
- Межрегиональная научно-практическая конференция «Село Байряка и Юго-Восточный Татарстан в истории татарского народа и Волго-Уральского региона» (Байрякинская СОШ).
- Межрегиональная научно-практическая конференция «Роль и взаимодействие искусств в педагогическом процессе» с участием представителей районов РТ и г. Октябрьский РБ (Урусинская гимназия).
- Муниципальная экологическая конференция «Мы за чистый поселок», учащиеся образовательных учреждений, педагогические работники ОО, родители, приглашенные (Урусинская гимназия).
- Республиканская научно-практическая конференция в рамках стажировочной площадки для руководителей образовательных учреждений РТ. «Школьная ярмарка ученических проектов» (Урусинская гимназия).
- Республиканская конференция «Преемственность детского сада и школы в условиях ФГОС ДО» (Урусинская СОШ №3).
- Стажировочная площадка для руководителей образовательных учреждений РТ «Социальный капитал. Увеличение социального капитала» (Урусинская гимназия).
- Республиканский Парламентский урок в рамках федеральной программы «Интерактивные методы формирования гражданской идентичности обучающихся «Я - Россиянин», посвященный деятельности Госсовета и Конституции Республики Татарстан с участием помощника депутата Государственного Совета Республики Татарстан Айнура Камалева.
- Республиканский семинар председателей предметных комиссий по истории, детальный разбор и выработка критериев оценки олимпиадных заданий.

- Тьюторский центр, работа творческой группы учителей района в режиме инноваций по разработке и апробированию элективных спецкурсов, учебно-методических программ по углубленному изучению предметов в профильных сменах, подготовка учащихся к ОГЭ и ЕГЭ (Урусинская ООШ №2).
- Исследовательская работа «Сохранение культурно-исторического наследия» на основе поискового движения и военно - патриотическому воспитанию молодежи, в целях пополнения музейного фонда в селах Ютаза, Каракашлы и Байряка.
- Семинар заместителей директоров по учебно-методической работе «Проектная деятельность гимназистов на уроках в рамках реализации ФГОС» по теме «Экология природы - экология души».
- Семинар заместителей директоров по учебно-методической работе «Проектная деятельность гимназистов на уроках в рамках реализации ФГОС» по теме «Экология природы - экология души»
- Семинар директоров школ района, заместителей директоров по учебно-методической работе «Методическая карусель», вопросы по выбору стратегии и тактики профессионального поведения.
- Районная методическая выставка достижений педагогов за 2018-2019 учебный год, обобщение и трансляция опыта работы педагогов.

Работа с молодыми специалистами.

Целевая, в том числе стипендиальная подготовка.

С целью привлечения молодых специалистов отдел образования ежегодно заключает Договора с выпускниками школ на целевое обучение в педагогических ВУЗах Республики Татарстан. Вот уже три года МО и Н РТ реализует проект «Стипендиальная поддержка выпускников» Реализация проекта целевой стипендиальной поддержки студентов, учащихся в вузах по педагогическим направлениям подготовки.

В целях системного кадрового обеспечения образовательных организаций район принимает участие в конкурсе по отбору учащихся на организацию целевой подготовки. В рамках данной программы в муниципалитете проводятся следующие мероприятия по организации целевой подготовки для работы в образовательных организациях муниципального района: - работа по выявлению обучающихся 11 классов, желающими поступить и обучаться на очной форме обучения по целевому направлению на педагогических специальностях в образовательных организациях высшего профессионального образования.

В педагогических ВУЗах Республики Татарстан в настоящее время обучаются 4 выпускника школ района (на разных курсах) - участников данного проекта. Они выбрали своей будущей профессией – профессию учителя и по окончании института вернутся работать в родной район. По условиям проекта выпускник должен отработать в районе 5 лет. Успешно обучающиеся студенты получают ежемесячную стипендию в размере 15 тыс.руб. На сегодняшний день по программе стипендиальной поддержки выпускников в педагогических ВУЗах РТ обучаются 5 выпускников школ Ютазинского района по направлениям подготовки «начальные классы», «математика, информатика». На начало 2020 - 2021 учебного года мы ожидаем приезд в район первую выпускницу данного проекта, учителя математики, информатики.

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.

Требуют решения проблемы отбора и профессиональной подготовки педагогических кадров, которые наиболее остро проявляются на стадии распределения и закрепления молодых учителей в школы. На начало 2019/2020 учебного года в школы и ДООУ района прибыли 8 молодых специалистов: 5 учителей, 2 воспитателя дошкольных учреждений и 1 педагог дополнительного образования в центр детского творчества. Молодые специалисты получили подъемные в размере 15 тыс. руб. Доля педагогов в возрасте до 35 лет в районе составляет 26,2%.

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

II 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»;
- владение информацией о вакансиях, имеющихся в школах и ДООУ.

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 педкадрами;
- 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.