

Кадровая политика МОУ «Щучейская ООШ»

Одной из основных задач сегодняшней школы – повышение качества образования.

Как сказал Майкл Барбер:

«Качество образования в школе не может быть выше качества работающих в ней учителей»

Поэтому в оценке качества образования главным является педагогический потенциал учителей, работающих в школе и основа работы администрации школы – системная кадровая политика.

Основные сферы кадровой политики

- Подбор и расстановка кадров
- Система обучения педагогов
- Информационная поддержка педагогов
- Система стимулирования педагогов
- Условия и формы вовлечения педагогов в управление ОУ

Кадровый состав:

- Количество учителей 9
- Мужчины 3 (33%); женщины 6 (67%)
- С высшим образованием 6 (67%)
- Среднее профессиональное образование 3 (33%)
- Высшая квалификационная категория 4 (44%)
- Первая квалификационная категория 2 (22%)
- Всего высшая и первая категория 6 (67%)
- Не имеют категории 3 (33%)
- педагогическая династия 2 (22%)
- бывших выпускников школы 4 (44%)
- Молодых специалистов 2 (22%)
- До 30 лет 2(22%)

- Пенсионеры 2 (22%)
- Средний возраст – 47,5 лет

В идеале кадровая политика в области подбора и расстановки кадров предполагает:

- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование;

- прием на работу опытных педагогов, имеющих преимущественно высшие или первые квалификационные категории;

- сохранение высокой доли сотрудников, работающих в школе на постоянной основе на уровне 90-95% от общего числа педагогических работников.

На практике, к сожалению, так не получается.

Мы уже не мечтаем о высококвалифицированном специалисте, который придет и сразу начнет показывать мастер-класс. Хоть кто-то бы пришел, а мы готовы учить, переучивать, повышать квалификацию, создавать условия в пределах нашей компетенции.

За последние 4 года в школу пришло 2 преподавателя, из них 2 молодых специалиста.

Молодой учитель пришел в школу. Подготовлен ли он к работе с обучающимися? Совершенно очевидно, как бы хорошо ни готовил к работе ВУЗ, решающее становление мастерства происходит в школе, в живом общении с детьми, на практике. Именно в первые годы начинается интенсивное формирование тех качеств, которые определяют степень мастерства будущего учителя. Всем известно, что у молодых учителей очень высок уровень тревожности, часто наблюдается завышенная самооценка. А это значит, что молодые педагоги становятся, более категоричны, однозначны, склонны строже оценивать поступки детей. Изменение ценностных ориентаций начинает проявляться и в восприятии атмосферы школы, ее психологического климата. Чтобы избежать этого, мы стараемся создавать в школе ситуацию успеха. Опытные педагоги проявляют тактичность, профессиональную и человеческую мудрость, стараются бережно относиться к убеждениям и позициям молодых коллег, оказывают им реальную поддержку во всем. Отсюда задача администрации - организация целенаправленной, оперативной помощи молодым учителям в приобретении практического опыта:

- умения применять теоретические знания в конкретной практической работе;
- изучение передового педагогического опыта, поиск методов обучения для активизации познавательной деятельности учащихся;
- приобретение и совершенствование педагогических навыков воспитательной работы;
- выявление профессионально значимых личностных качеств молодого специалиста.

В течение года, исходя из затруднений молодых специалистов, каждому оказывается индивидуальная адресная помощь по различным вопросам обучения и воспитания. Возможна работа в группах по некоторым общим вопросам.

Целенаправленная работа с молодыми специалистами способствует своевременной адаптации, вовлечению их в жизнь школы, продолжению традиций. Позволяет своевременно избегать ошибок во взаимоотношениях с обучающимися, учителями, между собой, позволяет «технически» подготовить к самостоятельной работе и закрепить на данном месте.

Молодым сотрудникам, принимаемым на работу во время обучения или после завершения образования, школа обеспечивает благоприятные условия для вхождения в коллектив и предоставляет широкие возможности для профессионального и личностного развития.

Выявить творческий потенциал учителя, изучить его опыт, увидеть в нем ценность для других педагогов коллектива и показать это в особенности молодым педагогам – это далеко не простая задача. Ежегодно каждый учитель имеет возможность представить свой опыт в рамках ежегодного школьного фестиваля открытых уроков, открытых классных часах, на заседаниях педагогического совета, в рамках методической недели - открытых внеклассных мероприятий.

Школа поддерживает деятельность молодых специалистов, способствует ее развитию.

Один из важных моментов в работе администрации школы - создание такой атмосферы в коллективе, чтобы работнику не хотелось покидать учебное заведение, чтобы он остался верным выбранной профессии. В целях поиска эффективных методов решения проблемы предпринимаются определенные шаги морального и материального стимулирования.

Свою задачу вижу в том, чтобы создать для каждого атмосферу успеха, побудить учителя не останавливаться на достигнутом.

Модернизация кадрового потенциала, создание условий для педагогического творчества и самореализации – одна из основных задач нашей школы.