

МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА.

СЕВЕРЬЯНОВА М. Л.

учитель математики ГКОУ ВО «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа г. Владимира для слепых и слабовидящих детей»

В наше время быстро развивающихся технологий развитие кадров является для любой организации жизненно необходимым.

Особенность нынешнего состояния системы образования заключается в том, что её реформирование происходит на фоне высокой динамики изменений в обществе, неоднородности и ограниченности ресурсов образовательных организаций. В таких условиях число новых проблем и порождённых ими новых задач неуклонно возрастает. Многие из них принципиально новы и не могут быть решены на основе прежнего опыта.

Модернизация российского образования требует от педагогического сообщества чёткого понимания тех требований, которые процессы модернизации предъявляют к профессиональной компетентности педагогов. *Основной задачей* становится подготовка компетентного, профессионально квалифицированного и творческого персонала, целенаправленно реализующего свой потенциал в образовательной деятельности, способного обеспечить доступность качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально-ориентированного развития Российской Федерации.

Основными направлениями кадровой работы в нашей школе являются:

- прогнозирование создания новых рабочих мест с учётом внедрения новых технологий;
- разработка программ развития персонала с целью решения текущих и будущих задач;
- разработка мотивационных механизмов повышения заинтересованности и удовлетворённости трудом;
- проведение маркетинговой деятельности в области персонала;
- усиление стимулирующей роли оплаты труда и т.д.

Количественный состав педагогических работников школы, в отличие от качественного, за последние 5 лет изменился мало. Возрастная структура такова, что больший удельный вес составляют работники старше 46 лет. Наметилась тенденция к тому, что уменьшается доля работников моложе 35 лет и увеличивается доля людей старше 46 лет. В связи с этим возникает необходимость привлечения молодых специалистов и переча им опыта, организация наставничества.

Разделение персонала на возрастные категории свидетельствует о низком уровне текучести кадров. Наш педагогический коллектив осуществляет свою работу в стадии стабилизации, т.е. набор персонала происходит эпизодически, кадровый состав стабилен и усилия организации направлены на полное использование способностей работников.

Большинство сотрудников обладают высшим образованием. Растёт доля аттестованных педагогов на высшую и первую квалификационную категории, что свидетельствует о наличии потенциала педагогических кадров для развития школы. Основными направлениями кадровой работы в этом случае являются обучение и мотивация персонала, планирование карьеры.

Обучение может осуществляться как на рабочем месте, так и вне его. Обучение квалифицированных кадров без отрыва от рабочего места имеет преимущества: методика обучения осуществляется с учётом специфики учреждения, результат легко контролируется.

Факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию и саморазвитию педагога.

Параметры	
Факторы, стимулирующие обучение, развитие и саморазвитие педагога.	Факторы, препятствующие обучению, развитию и саморазвитию педагога.
<ul style="list-style-type: none"> • интерес к работе • доверие • занятие самообразованием • новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования • пример и влияние руководителей 	<ul style="list-style-type: none"> • недостаток времени • состояние здоровья • ограниченные ресурсы, стеснённые жизненные обстоятельства • собственная инерция • враждебность окружающих (зависть, ревность)

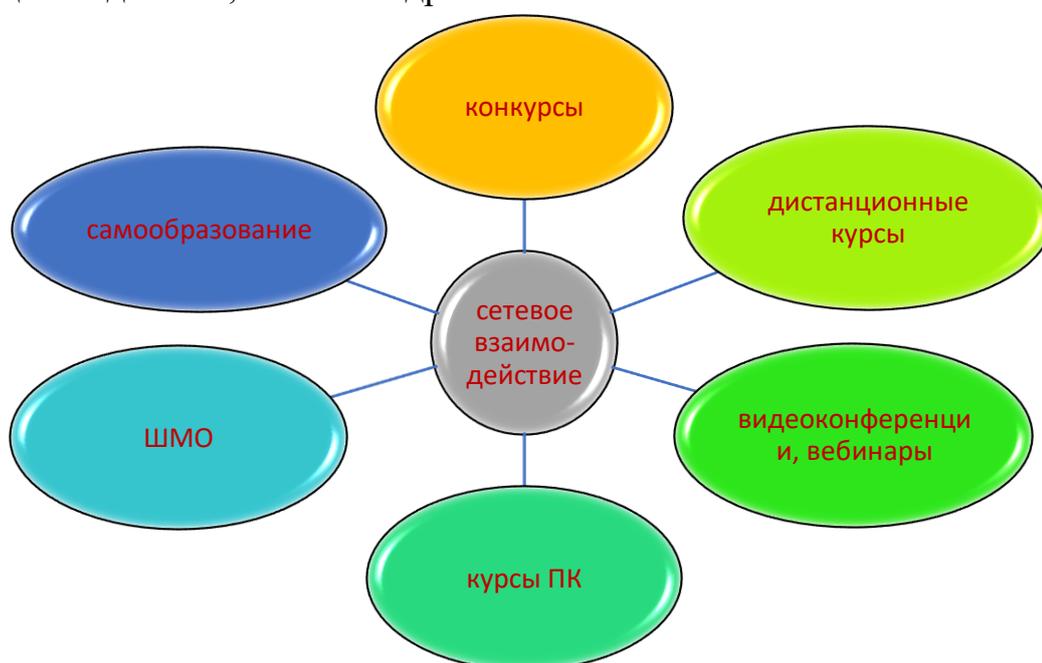
Обучение персонала – целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и т.п. Цели обучения:

- повышение квалификации – поддержка профессионального уровня персонала и знакомство его с современными достижениями технологии, изменениями социально-экономической обстановки и правовыми условиями;
- обеспечение кадрового резерва – подготовка работников к перемещению или продвижению по службе;
- формирование в процессе обучения навыков использования принципов, мотивирующих организацию труда, создавать и поддерживать чувство причастности к деятельности организации, знакомить сотрудников со стратегией, структурой, услугами, технологией деятельности;
- расширение инновационного потенциала – подготовка сотрудников к возможному замещению коллег на время отпуска, болезни, командировки и в случае увольнения.

За последние 3 года все педагоги нашей школы обучились по программе повышения квалификации учителей-дефектологов (тифлопедагогов) ОО

«Проектирование профессиональной деятельности тифлопедагога в соответствии с профессиональным стандартом» на базе ГАОУ ДПО ВО ВРО им. Л.И. Новиковой. 10 педагогов школы прошли переподготовку кадров и получили дипломы по специальности тифлопедагог и 1 человек получил диплом по специальности тренер адаптивной физкультуры. В процессе обучения находится группа учителей по организации дистанционного обучения детей с ОВЗ. Педагоги обучаются на долгосрочных и краткосрочных курсах повышения квалификации для преподавателей отдельных предметов.

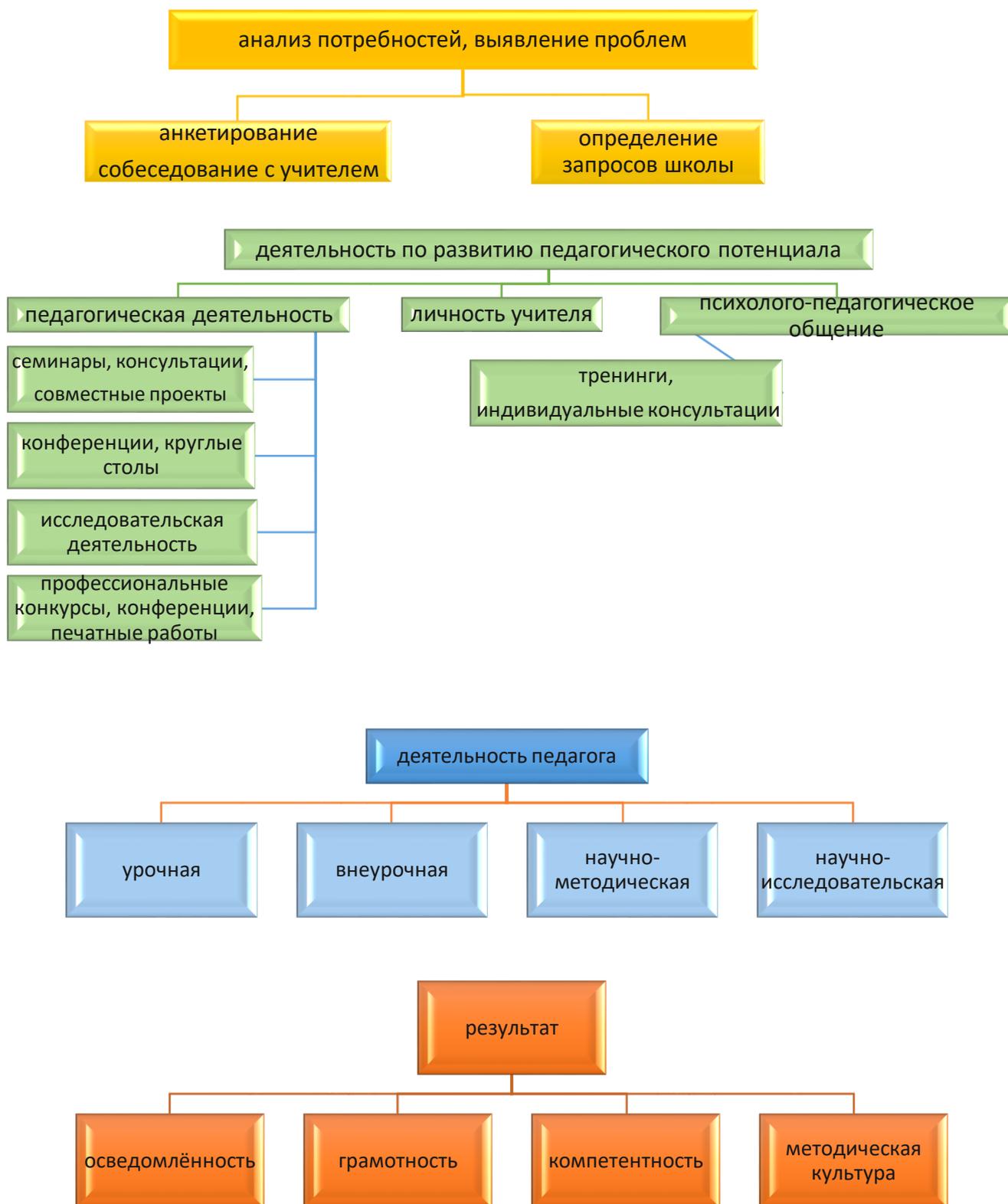
В современном мире актуальное значение приобрело дистанционное обучение не только школьников, но и педагогов. Существует достаточное количество платформ, на которых можно обучаться в удобное для каждого время: ДИСО#овз, Московский институт профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов, ЯКласс и др.



Диагностика существующей ситуации, проведённая с целью внесения корректив в действующую систему обучения, показала, что в целом система была создана с учётом потребностей сотрудников, целевых групп, руководящего состава школы. Определены основные принципы обучения:

- Приоритет самостоятельного обучения [предполагается, что педагог лично выбирает степень углубления в проблему, использование методик, технологий и др., к которой он готов]
- Принцип совместной деятельности [работа в творческих группах, когда вместе собираются только те люди, которые заинтересованы в сотрудничестве наиболее продуктивный способ обучения]
- Принцип индивидуализации [реализация возможности построения индивидуальной траектории методического сопровождения с учётом образовательных потребностей педагогов, их интересов, творческих возможностей]
- Принцип демократичности взаимоотношений администрации и педагогов.

С учётом вышеперечисленного разработан проект механизма развития кадрового потенциала школы.



Из вышесказанного можно сделать вывод, что в результате системной работы в области обучения и развития персонала школа получает следующие «выгоды»:

- более успешно решать проблемы, связанные с новыми направлениями деятельности;
- повысить приверженность персонала «родной» организации;

- повысить способность коллектива адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям и требованиям рынка;
- получить группу специалистов, готовую обучать коллег;
- сформировать базу данных по запрашиваемым материалам и т.д.

Таким образом предложенный механизм позволит школе функционировать в режиме инноваций и повысить результативность обучения школьников.