



### Развитие кадрового потенциала системы образования г. Малгобек и Малгобекского района

Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые исполняет работник как профессионал, и в силу своих способностей, знаний, опыта может обеспечить эффективное функционирование образовательной организации.

Педагогические кадры - это квалифицированные, специально подготовленные для педагогической деятельности работники, целесообразное управление которыми предполагает максимальную отдачу того, что способен дать специалист в соответствии со своим образованием, личными качествами, приобретенному опыту работы. Развитие кадрового потенциала образовательной организации через внедрение программы кадрового развития – важнейшая задача, стоящая перед системой образования г. Малгобек и Малгобекского района.

Главная роль в обеспечении качества образования принадлежит педагогическому персоналу: качество подготовки специалиста обусловлено качеством преподавания. Преподаватель, выступающий центральной фигурой в образовании, реализует образовательную программу в процессе обучения, а также принимает участие в формировании и обновлении содержания образования. Непосредственно он создает будущего специалиста как конкурентоспособного работника как личность, способную к саморазвитию.

Реализация целей и задач повышения качества образования невыполнима без создания и использования инновационных технологий, изменяющих роль преподавателя в учебном процессе.

Если раньше он был носителем знания, то сейчас превращается в консультанта, организатора деятельности обучающихся – активного участника учебного процесса. При этом решающее значение имеет уровень психолого-педагогической компетентности педагога. Он связан с умением преподавательского состава педагогически грамотно организовать, провести, диагностировать и корректировать учебно-воспитательный процесс. Мотивационное управление – это тип управления, в котором отдается приоритет мотивации поведения, деятельности, отношения над администрированием и жестким контролем, это управление, нацеленное на создание условий заинтересованности в результате и стремлении к его достижению. Мотивационное управление предполагает помимо знания и умения применять различные методы мотивирования, создавать различные факторы, которые усиливают состояние удовлетворенности выполненной работой, а потому имеют высокий мотивационный потенциал.

Мотивационное программно - целевое управление позволяет существенно улучшить качество и эффективность работы педагогических кадров, а также качество управления этими кадрами.

Управлением образования для организации работы в рамках мотивационного управления были пройдены следующие этапы: определены особенности педагогических коллективов образовательных организаций города и района, даны их характеристики, такие как ценностно-ориентационную зрелость, которая включает в себя ориентированность коллектива на достижения, на совместную деятельность, на саморазвитие каждого члена педагогического коллектива; организованность, включающая в себя ответственность членов коллектива, их сработанность и включенность членов коллектива в управление; сплоченность, которая характеризуется единством ориентации, потенциальной стабильностью и совместимостью членов коллектива. В науке определено понятие

«уровень развития коллектива», под которым понимается «характеристика его способности ставить актуальные и реалистичные цели, формировать структуру индивидуальных целей, интегрированных с общими целями, строить и гибко изменять структуру взаимодействий и взаимоотношений, обеспечивающих достижение поставленных целей с максимально возможной эффективностью.

В целом, в г. Малгобек и Малгобекском районе много внимания уделяется самообразованию инженерно-педагогических кадров, компьютерных технологий особенно в сфере инновационных педагогических технологий, коллективных форм методической работы: таких, как педагогические чтения, конкурсы профессионального мастерства, постоянно действующие семинары по вопросам современной педагогики и психологии, теории обучения и воспитания и др. Большое значение имеет систематическое повышение квалификации преподавателей общеобразовательных учреждений. Ежегодно педагогические и руководящие работники города и района проходят различные формы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Тем не менее, это не способствует комплексному решению кадровой проблемы. К проблемам кадрового развития можно отнести следующие: старение педагогических кадров, нехватка отдельных специалистов-предметников необходимой квалификации, и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности, отсутствие притока молодых специалистов в школы: снижение активности отдельных педагогов в творческой деятельности по причине профессионального выгорания, отсутствие специалистов по методической работе в силу опять же материальных трудностей, связанных с финансированием. Мы считаем, что для минимизации этих объективных трудностей необходимо изменить взгляды преподавательского состава на качество педагогической работы. С этой целью нами разработана программа кадрового развития на основе анализа актуального состояния уровня компетентности педагогического коллектива общеобразовательных учреждений, а также последующей оценки перспектив его развития, которая призвана обеспечить повышение качества профессиональной деятельности. Общая направленность программы и ее содержание определяются современными требованиями к уровню профессиональной компетентности педагогических работников.

**Цель** достигается благодаря решению следующих задач: информирование педагогов о современных тенденциях в системе образования, возможностях повышения профессиональной квалификации; включение педагогов в проектную и исследовательскую деятельность; формирование внутренней мотивации к профессиональному саморазвитию; изменение установок и ожиданий членов педагогического коллектива к их роли в системе образовательной организации; формирование ценностно-ориентационного единства группы; содействие процессу профессиональной и психологической адаптации новых членов педагогического коллектива.

**Принципами** организации деятельности в рамках программы можно считать рефлексивность, активность, личностную значимость, ценностную ориентированность, практическую направленность. Реализация программы предусматривает комплексное применение традиционных и инновационных технологий кадрового менеджмента. К ним мы относим: развитие сетевого взаимодействия в профессиональном сообществе; организацию научно-исследовательской и методической работы; создание системы кадрового учета повышения квалификации педагогических работников с учетом их потребностей; повышение квалификации педагогических и руководящих кадров через систему курсовой подготовки; организацию стажировок; использование информационно-компьютерных технологий и дистанционных форм обучения при повышении квалификации педагогических работников;

формирование системы мотивации и материального стимулирования педагогических работников. Для реализации программы необходим комплекс условий:

- финансово-экономические: средства на повышение квалификации и обучение педагогического персонала, стимулирование персонала, техническое обеспечение разработки проектной продукции;
- кадровые: организатор и координатор проектной деятельности педагогов,;
- информационно-методические: свободный доступ к информационным Интернетресурсам, организация подписки на предметно-методические издания материально-техническое обеспечение;

- наличие свободного доступа к ПК, свободный доступ в Интернет в здании; наличие беспроводной сети на территории; наличие единой локальной внутренней сети, достаточное количество электронных носителей информации.

Ожидаемые результаты при внедрении программы кадрового развития:

- перспективный системный анализ образовательного пространства учреждения;

- актуализация ценностных ориентиров профессионального сообщества;
- организация единой методической сети учреждения;
- разработка системы работы по повышению квалификации педагогических кадров;
- разработка интеллектуальной продукции;
- стимулирование научно-методической-деятельности внутри учреждения;
- определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности;
- развитие-индивидуального стиля педагогической деятельности;
- повышение качества педагогического портфолио.

Реализация данной программы позволит обеспечить формирование стабильного, сплочённого, творческого, работоспособного педагогического коллектива, владеющего профессиональными компетенциями, необходимыми для реализации ФГОС нового поколения, прогрессивными производственными и педагогическими технологиями.

#### Список

участников образовательных организаций г. Малгобек и Малгобекского района в программе по формированию резерва управленческих кадров

ОО	Ф.И.О.	Должность	Образован.	Специальность
ГБОУ «СОШ №2 г.Малгобек»	Евлоева Мадина Махмудовна	Заместитель директора по УВР	Высшее, ИнгГУ, 2008 г.	Историк. Преподаватель истории по специальности «Истории»
ГБОУ «СОШ №5 г.Малгобек»	Картоев Абабукар Джабраилович	учитель информатики 01.09.2012г. Зам.директора по ИКТ (0,5ст.)	Высшее. ИнгГУ 2006г. математика	Информатика

ГБОУ «СОШ №2 г.Малгобек»	Дзагиев Бембулат Абуезитович	Заместитель директора по ВР	Высшее	Менеджер по специальности «Менеджмент организации»
ГБОУ «СОШ№20 г. Малгобек»	Алерова Мадина Арбиевна	Заместитель директора по УВР	Высшее, ИнГГУ, 2010 г.	Химия
ГБОУ « Гимназия №1 г. Малгобек им. С. Чахкиева»	Паланкочева Душа Якубовна	Зам.дир. по ВР	ЧИГПИ, педагог. 2020г.	Учитель русского языка и литературы
ГБОУ «СОШ№14 с.п.Нижние Ачалуки»	Костоева Лейла Магомедовна	заместитель директора по УР	высшее	учит.физики и матем.
ГБОУ СОШ №15 с.п. Средние Ачалуки	Вельхиева Танзила Исаевна	Заместитель директора по УВР –	Высшее ИнГУ -2007г. г.Назрань	учитель математики
ГБОУ «СОШ№19 с.п.Сагопши»	Галаева Хадишат Исаевна	Зам.директора УВР	Высшее, ЧИГУ	Филолог, учитель русского языка и литературы
ГБОУ «СОШ № 23 с.п. Инарки»	Оздоева Заретхан Исаевна	зам. директор по УВР	Высшее, ЧИГУ 1996г.	учитель истории
ГБОУ «СОШ№30 с.п.Сагопши»	Ахриева Санет Хашахмедовна	заместитель директора по УВР	Высшее, КБГУ, "Преподавате ль английского и французского языков", 2004 г.	Преподаватель английского и французского языков