

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ МБОУ «СОШ №7» Г. АБАКАНА)

Давыденко Александр Сергеевич

студент, Хакасский государственный университет, РФ, г. Абакан

DEVELOPMENT OF THE STAFF OF A MUNICIPAL EDUCATIONAL INSTITUTION (ON THE EXAMPLE OF MBOU «SECONDARY SCHOOL NO. 7» IN ABAKAN)

Alexander Davydenko

Student, Khakass State University, Russia, Abakan

Аннотация. В течение последних тридцати лет вектор постоянных реформ системы школьного образования привел к снижению качества подготовки учителей, дефициту кадров, изменению не в лучшую сторону мотивационных факторов трудовой деятельности. Как результат вопросы развития персонала в школьных образовательных учреждениях приобрели особое значение. Анализ мероприятий по развитию персонала в МБОУ «СОШ №7» города Абакана позволяет выявить проблемы в данном направлении кадровой политики учреждения.

Abstract. Over the past thirty years, the vector of constant reforms of the school education system has led to a decrease in the quality of teacher training, a shortage of personnel, and a change in the motivational factors of labor activity for the worse. As a result, the issues of personnel development in school educational institutions have acquired special importance. The analysis of personnel development activities in MBOU "SOSH No. 7" of the city of Abakan makes it possible to identify problems in this area of the institution's personnel policy.

Ключевые слова: муниципальное образовательное учреждение, персонал, развитие персонала, методы развития персонала.

Keywords: municipal educational institution, personnel, personnel development, methods of personnel development.

В современных условиях результативность деятельности организации, ее жизнеспособность, перспективы развития определяются профессионально-квалификационными и компетентностными характеристиками персонала. Осознание того факта, что инвестиции в персонал – это инвестиции в компанию, позволяет по новому посмотреть на кадровую политику организации, включив в нее не только подбор и найм персонала, но и мероприятия по его развитию.

Образовательное учреждение МБОУ «СОШ №7» было открыто 19 мая 1999 года, учредителем является муниципальное образование город Абакан. На сегодняшний день в школе обучается более 850 учеников, причем за последние три года, в следствие демографического роста,

прирост количества обучающихся составил 11,7%.

Среднесписочная численность педагогического коллектива в 2022 году составила 53 человека. Трудовой коллектив образовательного учреждения стабилен, коэффициент текучести кадров за период 2020 – 2022 г.г. находится в пределах 2-4%. Возрастная структура педагогического коллектива достаточно сбалансированная: преобладают сотрудники в возрасте от 45 до 54 лет, их доля составляет 28,3%. Доля лиц моложе 25 лет за последние три года возростала и в 2022 году составила 11,3%. Доля лиц старше 55 лет снижается и в 2022 году составила 19,2%. Можно утверждать, что возрастная структура меняется в сторону омоложения кадров.

Одним из критериев, используемых при отборе персонала в школе является уровень образования (рисунок 1).



Рисунок 1. Структура персонала МБОУ «СОШ №7» с учетом образовательного ценза в 2022г.

Педагогический коллектив образовательного учреждения имеет очень высокие образовательные характеристики. В 2022 году, доля учителей с высшим педагогическим образованием составляла 73,6%, доля лиц со средним профессиональным образованием составляла 26,4%. Для сравнения, относительно 2021 года произошло увеличение доли лиц с высшим педагогическим образованием на 3,8% за счет равнозначного уменьшения доли учителей, имеющих среднее профессиональное образование. Причина перераспределения связана с окончанием обучения по программам высшего образования двух штатных педагогов. В перспективе динамика увеличения доли лиц с высшим образованием сохранится, так как на данный момент продолжают обучение и завершат его в течение трех лет еще 4 школьных учителя.

Кроме обучения по программам высшего образования с целью развития профессиональных умений и навыков учителя школы регулярно проходят курсы повышения квалификации (рисунок 2).

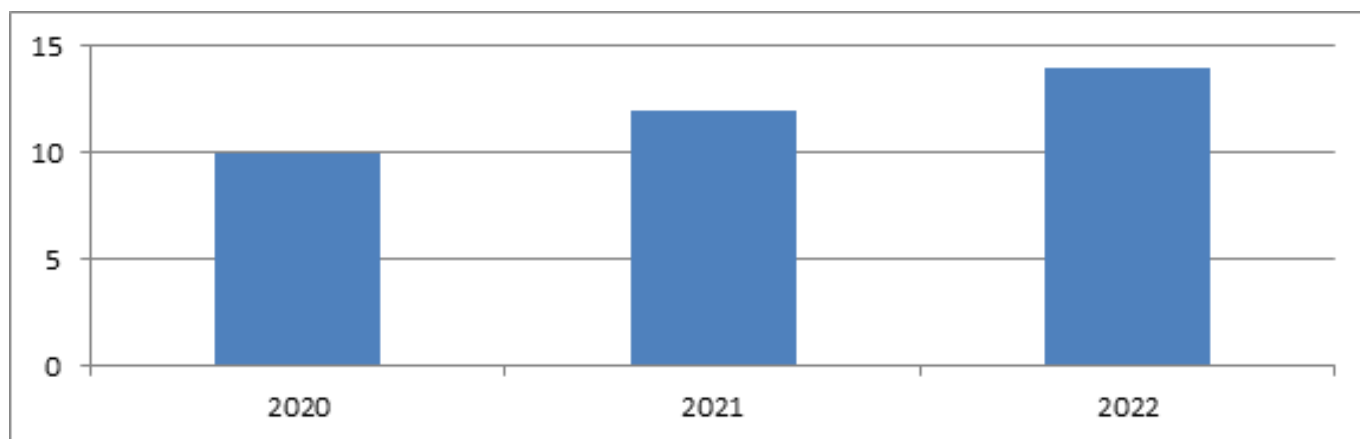


Рисунок 2. Численность педагогов МБОУ «СОШ №7», обучавшихся на программах повышения квалификации в 2020-2022 г.г. (человек)

Общая численность педагогов, обучавшихся на программах повышения квалификации, за анализируемый период растет с 10 человек в 2020 году до 14 человек в 2022 году. Выбор программ повышения квалификации определяется несколькими факторами:

- профиль преподаваемых дисциплин;
- производственная необходимость.

Программы по повышению квалификации были организованы «Хакасским институтом развития образования и повышения квалификации» (ХакИРОиПК).

Сложившаяся система повышения квалификации в образовательном учреждении имеет свои плюсы и минусы. Остановимся на них более подробно. К числу достоинств можно отнести:

- знакомство с новыми подходами и технологиями в образовании;
- расширение возможностей по обмену опытом среди учителей региона;
- развитие навыков межличностных коммуникаций.

Из недостатков можно отметить:

- ограниченный перечень курсов повышения квалификации в ХакИРОиПК, сложности выбора бесплатных для учителя образовательных программ по интересующим его проблемам образования;
- трудности, возникающие в период дистанционного обучения, в связи с совмещением работы и учебы, как правило, на обучение учитель тратит время, отведенное на отдых;
- высокая стоимость курсов по повышению квалификации на данном сегменте рынка образовательных услуг, что делает их недоступными с учетом ограниченного бюджета рядового учителя.

В систему развития персонала в МБОУ «СОШ №7» включены не только обучающие мероприятия, реализуемые вне рабочего места. Администрация школы уделяет большое внимание организации профессионального развития учителей непосредственно на рабочем месте. И здесь можно говорить об использовании двух основных форм направленных на профессиональный и личностный рост педагогов.

Во-первых, это система наставничества, а во-вторых, это развитие педагогов в рамках предметных методических объединений школы.

Основными задачами школьного наставничества являются:

- развитие у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;
- закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления учителя;
- развитие способности у молодых специалистов самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение организационных ценностей и правил поведения в МБОУ «СОШ №7».

Для содействия в работе наставников в МБОУ «СОШ №7» организованы два педагогических объединения:

- в начальной школе педагогический клуб «Стажист»,
- в основной и средней школе – «Наставник +».

Основными задачами деятельности педагогических клубов являются:

- координация работы наставников;
- оказание наставникам консультационной помощи по вопросам методической работы с молодыми специалистами;
- обмен опытом в вопросах повышения эффективности наставнической деятельности и др.

Другим востребованным методом развития персонала в рамках учебного заведения является участие в школьных методических объединениях (ШМО). В рамках деятельности ШМО обеспечивается совершенствование профессионального уровня и педагогического мастерства учителя в соответствии с государственными образовательными задачами.

Перед школьными методическими объединениями в плане профессионального развития учителей стоят следующие задачи:

- совершенствование методики преподавания предмета;
- внедрение новых образовательных технологий;
- совершенствование профессионально - личностных характеристик учителя;
- выявление, обобщение и распространение опыта педагогической деятельности коллег;

Основной результат, на достижение которого нацелена деятельность ШМО – повышение результатов профессиональной деятельности каждого педагога школы. А основными показателями достижения результата является показатели качества и успеваемости учеников, результаты ВПР, ОГЭ и ЕГЭ (рисунок 3).

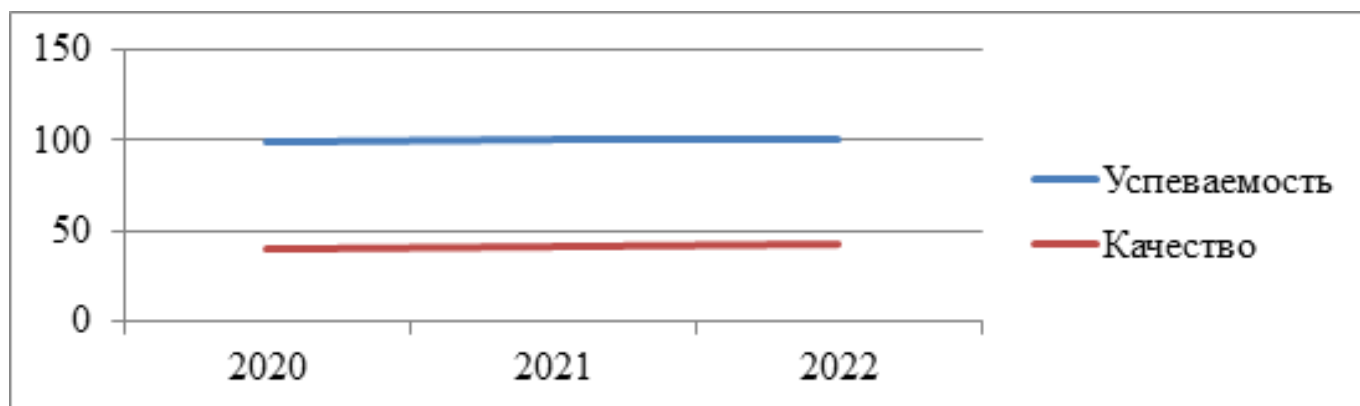


Рисунок 3. Уровень качества знаний и успеваемости учащихся МБОУ «СОШ №7» за период 2020-2022 гг. (%)

За анализируемый период, как свидетельствуют данные графика, произошел рост успеваемости школьников с 99% до 100% и качества обучения с 39,4% до 42,7%. Представленные данные свидетельствуют в том числе и о росте уровня профессионализма учителей школы.

Таким образом, на основании анализа можно утверждать, что в МБОУ «СОШ №7» сформирована система развития персонала. Данная система основана как на методах развития персонала на рабочем месте, так и вне его. Рост уровня образования педагогов школы, активное участие в программах повышения квалификации, реализация программ наставничества являются основой профессионального развития учителей.

Список литературы:

1. Официальный сайт МБОУ «СОШ №7» <https://школа7.абакан.рф>
2. Управление персоналом организации : современные технологии : учебник – 2-е изд., перераб. и доп. / С. И. Сотникова и др. ; под науч. ред. С. И. Сотниковой. — М., 2018 — 321 с.