

Елькина Галина Ивановна,

директор,

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6»,

г. Екатеринбург, Россия

**ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЫ
КАК ОСНОВНОЕ УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ
ЕЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА**

Аннотация: Качественное управление кадровым потенциалом при введении профессионального стандарта определено через эффективные механизмы управления кадрами на примере данного общеобразовательного учреждения. Актуальность управления кадровым потенциалом определяется проблемой выстраивания адекватной образовательной среды как внутри образовательной организации, так и через социальное партнерство, которое обеспечивает и поддерживает систему повышения квалификации педагогических кадров.

Социальное партнёрство между дополнительным образованием детей и общеобразовательной школой создаёт условия для непрерывного профессионального роста.

Ключевые слова: школа, профессиональный стандарт, образование, развитие, кадры, педагоги, организация, потенциал, повышение квалификации, труд.

Galina I. Elkina,

director,

MBEI "General Education School № 6",

Ekaterinburg, Russia

**EFFECTIVE MECHANISMS OF MANAGING HUMAN RESOURCES
OF A MODERN SCHOOL AS A MAIN CONDITION
OF CREATING ITS POSITIVE IMAGE**

Abstract. Effective human resources management under the conditions of FSES is exemplified in the article by a certain educational institution. Currently, the abovementioned topic is relevant due to the problem of creating an appropriate educational environment, which is influenced by the internal relations in an institution, as well as by the external social partnership encouraging teachers' career development system.

Social partnership between additional education and general education of children creates the conditions for the continuous professional growth.

Keywords: school, professional standard, education, development, human resources, educators, institution, potential, skills enhancement, work.

Современная школа живет в постоянно меняющихся условиях: появляются новые стратегии, программы развития, инновационные проекты; всё более совершенны реформы. Но кто же двигает все эти процессы? Естественно, прежде всего – педагогические кадры. Проблема развития кадрового потенциала на сегодня является актуальной для любой школы. Происходящие изменения в системе общего образования обусловлены объективной потребностью в изменениях, адекватных развитию общества и образовательной системы в целом. В новом федеральном Законе «Об Образовании в РФ» предъявляются высокие требования к современному образованию, социальный заказ ставят образовательные учреждения перед необходимостью работать в режиме развития.

Проанализировав с этих позиций кадровый потенциал своей организации, я пришла к выводу, что на данный момент для нас актуальна разработка и внедрение системы механизмов, способствующих реализации непрерывного процесса **развития** нашей образовательной организации, что в свою очередь является неотъемлемым условием формирования положительного имиджа школы.

Можно определить следующие эффективные механизмы, обеспечивающие качественное управление развитием кадрового потенциала:

- кадровое планирование и подбор персонала – в данном направлении каждый руководитель всегда качественно подходит к отбору и назначению педагогов на должность; для нашего ОУ актуальным является также механизм «выращивания» своих кадров: одна из выпускница школы в данный момент обучается в педагогическом университете по специальности «учитель русского языка и литературы», ещё одна планирует поступление в текущем году;

- разработка систем оплаты труда и дополнительные льготы (эффективное функционирование комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, действие разовых поощрительных выплат, информационная поддержка коллектива);

- обучение и развитие персонала (система повышения квалификации носит системный и стратегический характер, планирование повышения квалификации происходит на аналитической основе, исходя из актуальности обучения и запроса самого педагога, что является мощным мотивационным фактором);

- аттестация и оценка персонала (сложность данного направления неоспорима, каждая школа мечтает иметь 100% показатель аттестации педагогических кадров). В МБОУ СОШ №6 пришли 3 педагога, которые прерывали свою педагогическую деятельность, поэтому важнейшей мотивацией для них было прохождение процедуры аттестации и предъявление педагогическому сообществу высоких результатов;

- формирование благоприятного психологического климата в организации (профессиональный кодекс стал совместным продуктом деятельности педагогического коллектива, определяющим содержание этической стороны педагогической деятельности, немаловажную роль играют совместные мероприятия – методические семинары, мастерские, психологические тренинги, все это способствует созданию единой команды).

Качественная реализация указанных направлений позволит повысить эффективность развития кадрового потенциала школы, что в свою очередь окажет влияние на формирование положительного имиджа образовательной организации и роста ее конкурентоспособности.

Сегодня основной для МАОУ СОШ №6 является стратегия развития, в которой личность учителя – ведущий фактор. Современная школа нуждается в учителе, обладающем такими качествами как инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни.

Безусловно, введение нового профессионального стандарта задает высокие требования к профессиональной компетентности педагога, что неизбежно влечет за собой изменение стандартов его профессиональной подготовки, в том числе повышения квалификации. Несмотря на то, что стандарт рассматривается как стратегический документ, подготовка педагогов для образовательной деятельности в соответствии с его требованиями начинается уже сегодня.

Сегодня же появился документ, который выдвигает требования к учителю, но «делает» это не в жесткой авторитарной форме, а с уважением к педагогу! Профессиональный стандарт позволяет провести самооценку профессиональной деятельности, определить сильные и слабые стороны, наметить пути профессионального роста.

Актуальность управления кадровым потенциалом определяется проблемой выстраивания *адекватной образовательной среды* внутри образовательной организации, обеспечивающей и поддерживающей систему повышения квалификации педагогических кадров. Для развития кадрового потенциала необходимо содействие предоставлению работникам комфортных условий труда. В этой связи мы находимся в активном сетевом взаимодействии с Екатеринбургской школой искусств №11 имени Е.Ф. Светланова, территориально расположенной в здании нашего учебного учреждения. Развитие взаимодействия ДШИ и общеобразовательных школ – очень важное направление совместной деятельности департаментов образования и культуры, так как помогает решать многие задачи для образовательного учреждения: проведение внеурочной деятельности, развитие личности ребёнка через совместные мероприятия. А решение задачи значительного увеличения количества детей, пользующихся услугами дополнительного образования различной направленности, невозможно без сотрудничества двух типов школ: общеобразовательной и искусств.

Конечно же, положительный результат взаимодействия МБОУ СОШ № 6 с Детской школой искусств достигнут не сразу. Сейчас уже можно говорить, что для педагогов школы вопрос совместного проведения внеурочной

деятельности не стоит так остро. Внеурочная деятельность включает в себя не только различные направления деятельности часов «внеурочки» (2 часа идут на следующие виды деятельности – художественную и кружковую работу различной направленности), но и отдельные совместные мероприятия, такие как «Петровская ярмарка», «Проводы зимы», которые уже стали традиционными. Эти взаимоотношения образовательного учреждения и Детской школой искусств оформлены соответствующим договором о совместной деятельности и локальными нормативными актами, предусмотренными уставами образовательных учреждений. В договоре определены задачи совместной работы на ближайший и долгосрочный периоды времени.

Такое социальное партнёрство помогает повышать качество дополнительного образования детей и создаёт условия для непрерывного профессионального роста для педагогов школы.

Опыт по взаимодействию ДШИ и нашей школы показывает: для того, чтобы дополнительное образование могло в полной мере реализовать заложенный в нем потенциал, а общеобразовательная школа могла решить свои задачи, – необходима четкая и слаженная работа всей педагогической системы. Педагоги стали лучше понимать особенности работы друг друга, специфику работы, сложности и преимущества. Только их взаимопомощь и совместные продуманные действия могут стать основой для создания целостного образовательного пространства.

Новый закон «Об образовании в Российской Федерации» постепенно позволит изменить ситуацию, так как в нём предусмотрено сетевое взаимодействие образовательных учреждений; и дополнительное образование в детских школах искусств может учитываться как совместная деятельность организаций, направленная на обеспечение возможности освоения обучающимися образовательной программы с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Все эти нормы закона будут постепенно и довольно долго входить в нашу жизнь, но

мне кажется, что данное взаимодействие двух школ – общеобразовательной и школы искусств – реально и взаимовыгодно.

В свете системных обновлений сферы образования, актуально звучит проблема «Управление кадрами». Именно кадровый ресурс является главным из стратегических ресурсов, которым необходимо грамотно управлять для достижения цели любой образовательной организации. Необходимо, чтобы всё педагогическое сообщество четко понимало те требования, которые сегодня предъявляются к профессиональной компетентности педагогов, руководителям образовательных организаций в области управления образованием.

В наше время выигрывает и преуспевает тот руководитель, у которого есть организация с грамотным, преданным своему делу, дисциплинированным персоналом, умеющим быстро перестраиваться и переучиваться. Поэтому каждый руководитель, независимо от уровня профессиональной подготовки и знаний, ученой степени и практического опыта, должен владеть наукой управления персоналом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Федеральный закон «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ. Принят Государственной Думой РФ 21.12.12. – М.: Проспект, 2014. – 160 с.*