

**ОТДЕЛ ПО ОБРАЗОВАНИЮ,
ОПЕКЕ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВУ
АДМИНИСТРАЦИИ
СЕРАФИМОВИЧСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

*403441, Волгоградская обл., г. Серафимович, ул. Октябрьская, 61
Тел. (факс) 8 (84464) 4-43-48, e-mail: edu_seraf@volganet.ru*

28.02. 2022 г.

№ 92

Руководителям:
МКОУ Отрожкинской СШ
Бирюковой Л.В.
МКОУ Песчановской СШ
Волчанскому И.В.
МКОУ Пронинской СШ
Пристанскому А.А.
МКОУ Теркинской СШ
Глебездиной А.В.

Утверждены на заседании рабочей
группы
Протокол № 5 от 18.02.2022

Адресные рекомендации по результатам анализа

Адресные рекомендации, разработаны с учетом анализа результатов мониторинга динамики развития кадрового потенциала в образовательных организациях Серафимовичского муниципального района Волгоградской области

Данные рекомендации направлены на развитие кадрового потенциала в образовательных организациях Серафимовичского муниципального района Волгоградской области

В целях повышения мотивации педагогических работников на прохождение процедуры аттестации на установление квалификационной категории, рекомендуется:

назначить в образовательной организации кураторов процедуры аттестации педагогов;

ежегодно в сентябре составлять и утверждать перспективный план-график прохождения аттестации для установления квалификационных категорий (первая, высшая), на соответствие занимаемой должности;



регулярное проведение семинаров с педагогами по организации аттестации:

по изучению действующих нормативных документов
по методическому сопровождению аттестации педагогических
работников:

- как написать заявление;
- по формированию аттестационного портфолио;
- по заполнению критериев;
- организовать проведение мастер-классов от педагогов, успешно
прошедших процедуру аттестации на квалификационную категорию;
- организовать индивидуальную работу с педагогами, аттестуемыми на
первую и высшую квалификационную категорию
- организовать оказание педагогам при прохождении аттестации
консультативной и практической помощи;
- регулярно размещать актуальную информацию о нормативно-
правовой базе, механизме, процедуре аттестации педагогических работников
на информационных стендах и на официальном сайте образовательной
организации;
- на заседаниях ШМО, методических советов, совещаниях с
педагогическими работниками организовать обсуждение показателей и
критериев для установления соответствия уровня квалификации
требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой и
высшей);
- разработать систему мер поощрения педагогов, успешно прошедших
процедуру аттестации.

Председатель рабочей группы

Секретарь

Е.Н. Цибенко

Н.В. Капустина

**ОТДЕЛ ПО ОБРАЗОВАНИЮ,
ОПЕКЕ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВУ
АДМИНИСТРАЦИИ
СЕРАФИМОВИЧСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

403441, Волгоградская обл., г. Серафимович, ул. Октябрьская, 61
Тел. (факс) 8 (84464) 4-43-48, e-mail: edu_seraff@volganet.ru

28.02. 2022 г.

№ 93

Руководителям:
МКОУ СШ № 2 г. Серафимовича
Бирюковой З.А.
МКОУ Отрожкинской СШ
Бирюковой Л.В.,
МКОУ Среднецарицынской СШ
Финаеву А.В.
МКОУ Песчановской СШ
Волчанскому И.В.,
МКОУ школы № 1 г.
Серафимовича
Иванову И.А.
МКОУ Зимняцкой СОШ
Агапцовой Е.Н.

Утверждены на заседании рабочей
группы
Протокол № 5 от 18.02.2022

Адресные рекомендации по результатам анализа

Адресные рекомендации, разработаны с учетом анализа результатов мониторинга динамики развития кадрового потенциала в образовательных организациях Серафимовичского муниципального района Волгоградской области

Данные рекомендации направлены на развитие кадрового потенциала в образовательных организациях Серафимовичского муниципального района Волгоградской области

При формировании стратегии управления кадрами в образовательной организации рекомендуется учитывать положения принятой его руководством стратегии деятельности ОО, что предполагает:

определение целей управления кадрами, т.е. при принятии решений в сфере управления кадрами должны быть учтены как экономические аспекты

(принятая стратегия управления кадрами), так и потребности, и интересы педагогических работников (достойная оплата труда, удовлетворительные условия, возможности развития и реализации способностей педагогических работников и т.п.);

формирование идеологии и принципов кадровой работы, т.е. идеология кадровой работы должна быть отражена в виде документа и реализовываться в повседневной работе всеми, начиная с руководителя ОО. Этот документ должен представлять собой набор этических, не подлежащих нарушению, норм в работе с кадрами ОО;

обеспечение экономической эффективности в области управления кадрами означает использование кадров для достижения целей деятельности ОО.

Социальная эффективность обеспечивается реализацией системы направленных на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов педагогических работников ОО.

При планировании потребности образовательной организации в кадрах рекомендуется осуществить следующие мероприятия:

провести анализ наличия необходимых ОО кадров;

определить качественную потребность в кадрах (выявление профессионально-квалификационных требований и анализ способностей педагогических работников, необходимых для выполнения образовательной деятельности);

определить количественную потребность в кадрах (прогноз потребности в кадрах, оценка движения кадров).

Для привлечения, отбора и оценки необходимых образовательной организации кадров целесообразно оптимизировать соотношение внутреннего (перемещения внутри ОО) и внешнего (прием новых педагогов) привлечения.

Определить содержание работ по каждому виду профессиональной деятельности;

стремиться к созданию более благоприятных условий труда;

определить принципы и разработать четкую систему оплаты труда (стимулирующие выплаты – эффективный контракт);

проводить оперативный контроль за работой педагогических кадров;

осуществлять краткосрочное планирование профессионально-квалификационного развития педагогических кадров.

В целях повышения квалификации педагогических кадров рекомендуется осуществлять:

планирование мер по обеспечению уровня квалификации педагогических работников, соответствующего их личным возможностям и профессиональной необходимости;

выбор формы обучения педагогических работников при повышении квалификации;

планирование карьеры и других форм развития и реализации способностей педагогических работников.

назначить в образовательной организации кураторов процедуры аттестации педагогов;

организовать оказание педагогам при прохождении аттестации консультативной и практической помощи;

В случае, если в образовательной организации имеется численность педагогических работников, необходимых для принятой стратегии развития образовательной организации, то рекомендуется решить вопросы, связанные с повышением привлекательности профессиональной деятельности (за счет повышения заработной платы, организации системы профессиональной переподготовки и т.д.).

Председатель рабочей группы



Е.Н. Цибенко

Секретарь



Н.В. Капустина

**ОТДЕЛ ПО ОБРАЗОВАНИЮ,
ОПЕКЕ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВУ
АДМИНИСТРАЦИИ
СЕРАФИМОВИЧСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

*403441, Волгоградская обл., г. Серафимович, ул. Октябрьская, 61
Тел. (факс) 8 (84464) 4-43-48, e-mail: edu_seraf@volganet.ru*

28.02.2022 г.

№ 94

Руководителям образовательных
организаций
Серафимовичского муниципального
района

Утверждены на заседании рабочей
группы

Протокол № 5 от 18.02.2022

Адресные рекомендации по результатам анализа

Адресные рекомендации, разработаны с учетом анализа результатов мониторинга динамики развития кадрового потенциала в образовательных организациях Серафимовичского муниципального района Волгоградской области

Данные рекомендации направлены на развитие кадрового потенциала в образовательных организациях Серафимовичского муниципального района Волгоградской области

Рекомендации адресованы руководителям образовательных организаций Серафимовичского муниципального района.

Для устранения кадровых потребностей руководителю ОО необходимо:

разработать дорожную карту развития кадрового потенциала педагогических работников, учитывающую профессиональные стандарты;

стимулировать педагогов на получение высшего образования, прохождение аттестации на квалификационные категории, что подразумевает проведение целенаправленной работы по стимулированию к получению образования и прохождению аттестации;

назначить в образовательной организации кураторов процедур аттестации педагогов;

организовать оказание педагогам при прохождении аттестации консультативной и практической помощи;

для профилактики текучести кадров выявлять причины увольнения каждого работника, вести статистический учет причин и количества увольнений в год. Необходимо вести анализ показателей текучести по причинам увольнения и по периоду работы в образовательной организации.

Для привлечения педагогов на работу с других территорий рассмотреть возможность компенсации оплаты съема жилья, участия в Федеральной программе «Земский учитель»;

организовать работу по привлечению выпускников школы к участию в целевом обучении на педагогические специальности.


Руководителю образовательной организации рекомендуется внедрение системы мотивации.

Мотивация обуславливается профессиональными образовательными потребностями, желанием усовершенствовать педагогическую деятельность. При этом следует использовать как материальное стимулирование, так и моральное.


Профилактика кадровых рисков должны распространяться и на молодых педагогов. Так как им необходима адаптация к работе в ОО, присутствует неуверенность в собственных силах, требуется налаживание коммуникации с коллегами.

В задачи руководства образовательной организации необходимо включить адаптационную работу. Она охватывает мероприятия: закрепление педагога-наставника за молодым педагогом, анкетирование (выявление затруднений в работе), выделение свободного методического дня.

Председатель рабочей группы

 Е.Н. Цибенко

Секретарь



Н.В. Капустина