**Кадровая политика школы.**

Одной из основных задач сегодняшней школы – повышение качества образования.

Как сказал Майкл Барбер:

«Качество образования в школе не может быть выше качества работающих в ней учителей»
Поэтому в оценке качества образования главным является педагогический потенциал учителей, работающих в школе и основа работы администрации школы – системная кадровая политика.

Основные сферы кадровой политики

* Подбор и расстановка кадров
* Система обучения педагогов
* Информационная поддержка педагогов
* Система стимулирования педагогов
* Условия и формы вовлечения педагогов в управление ОУ

Кадровый состав:

* Количество учителей 41
* Мужчины 4 (10%); женщины 37 (90%)
* С высшим образованием 37 ( 90%)(2 педагог – незаконченное высшее)
* Среднее профессиональное образование 2
* Высшая квалификационная категория 9 (22%)
* Первая квалификационная категория 15 (37%)
* Всего высшая и первая категория 24 (59%)
* Вторая квалификационная категория 1
* Не имеют категории 13(31%): 10 педагогов стаж работы до 3 лет; 3 педагога – пенсионеры;
* Отличников народного просвещения 2
* Почетных работников общего образования 4
* Орден Трудовой Славы 3 степени 1
* Всего федеральные награды 7 (17%)
* Победители ПНПО 2
* педагогическая династия 2
* бывших выпускников школы 19 (46%)
* Молодых специалистов 5
* До 30 лет 13(31%)
* До 40 лет (44%)
* Опытные педагоги 22 (57% из них 28%- пенсионеры)
* Пенсионеры 11 (26%)
* 30-40 лет – 10%
* Средний возраст - 41год

В идеале кадровая политика в области подбора и расстановки кадров предполагает:

-привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование;

-прием на работу опытных педагогов, имеющих преимущественно высшие или первые квалификационные категории;

-сохранение высокой доли сотрудников, работающих в школе на постоянной основе на уровне 90-95% от общего числа педагогических работников.

На практике, к сожалению, так не получается.

 Мы уже не мечтаем о высококвалифицированном специалисте, который придет и сразу начнет показывать мастер-класс. Хоть кто-то бы пришел, а мы готовы учить, переучивать, повышать квалификацию, создавать условия в пределах нашей компетенции. Так, на сегодня у нас 4 учителя учатся заочно, 2 специалиста обучаются в аспирантуре , 2 преподавателям необходима переквалификация, 2 человека учатся заочно на учителя начальных классов, которых мы возьмем работать в школу с 1 сентября. Два выпускника школы в этом году хотят поступать в пединститут.

За последние 5 лет в школу пришло 15 преподавателей, из них 9 молодых специалистов. На сегодня у нас 5 молодых специалистов.

Привлечение на работу молодых специалистов на должности:

* учителей английского языка - 2
* учителей физической культуры- 2
* учителей начальной школы- 5
* учителя математики -1

Молодой учитель пришел в школу. Подготовлен ли он к работе с обучающимися? Совершенно очевидно, как бы хорошо ни готовил к работе ВУЗ, решающее становление мастерства происходит в школе, в живом общении с детьми, на практике. Именно в первые годы начинается интенсивное формирование тех качеств, которые определяют степень мастерства будущего учителя. Всем известно, что у молодых учителей очень высок уровень тревожности, часто наблюдается завышенная самооценка. А это значит, что молодые педагоги становятся, более категоричны, однозначны, склонны строже оценивать поступки детей. Изменение ценностных ориентаций начинает проявляться и в восприятии атмосферы школы, ее психологического климата. Чтобы избежать этого, мы стараемся создавать в школе ситуацию успеха. Опытные педагоги проявляют тактичность, профессиональную и человеческую мудрость, стараются бережно относиться к убеждениям и позициям молодых коллег, оказывают им реальную поддержку во всем. Отсюда задача администрации  - организация целенаправленной, оперативной помощи молодым учителям в приобретении практического опыта:

* умения применять теоретические знания в конкретной практической работе;
* изучение передового педагогического опыта, поиск методов обучения для активизации познавательной деятельности учащихся;
* приобретение и совершенствование педагогических навыков воспитательной работы;
* выявление профессионально значимых личностных качеств молодого специалиста.

В течение года, исходя из затруднений молодых специалистов, каждому оказывается индивидуальная адресная помощь по различным вопросам обучения и воспитания. Возможна работа в группах по некоторым общим вопросам.

Целенаправленная работа с молодыми специалистами способствует своевременной адаптации, вовлечению их в жизнь школы, продолжению традиций. Позволяет своевременно избегать ошибок во взаимоотношениях с обучающимися, учителями, между собой, позволяет «технически» подготовить к самостоятельной работе и закрепить на данном месте.

 Молодым сотрудникам, принимаемым на работу во время обучения или после завершения образования, школа обеспечивает благоприятные условия для вхождения в коллектив и предоставляет широкие возможности для профессионального и личностного развития.

 Выявить творческий потенциал учителя, изучить его опыт, увидеть в нем ценность для других педагогов коллектива и показать это в особенности молодым педагогам – это далеко не простая задача. Ежегодно каждый учитель имеет возможность представить свой опыт в рамках ежегодного школьного фестиваля открытых уроков, открытых классных часах, на заседаниях педагогического совета, в рамках методической недели - открытых внеклассных мероприятий.

 Для молодых специалистов посещение открытых мероприятий обязательно

( например в год молодой специалист может посетить 20 открытых мероприятий, 10 открытых уроков).

 Школа поддерживает деятельность молодых специалистов, способствует ее развитию. Два молодых педагога приняли участие и стали победителями и лауреатами в районном конкурсе педагогического мастерства в номинации «Педагогический дебют».Например, на районном семинаре, открытые уроки и мероприятия давали молодые педагоги: 2 учителя физической культуры ,учитель русского языка (стаж работы 2 года), психолог (стаж работы 1 год).

 Один из важных моментов в работе администрации школы - создание такой атмосферы в коллективе, чтобы работнику не хотелось покидать учебное заведение, чтобы он остался верным выбранной профессии. В целях поиска эффективных методов решения проблемы предпринимаются определенные шаги морального и материального стимулирования.

 Свою задачу вижу в том, чтобы создать для каждого атмосферу успеха, побудить учителя не останавливаться на достигнутом.

 Модернизация кадрового потенциала, создание условий для педагогического творчества и самореализации – одна из основных задач нашей школы.