

Служебно-профессиональное развитие персонала образовательного учреждения как компонент системы оценки качества образования

Управленческое кредо

Плохой хозяин растит сорняк,
хороший - выращивает рис,
умный - культивирует почву,
дальновидный - воспитывает
работника.

«Управление персоналом» устойчивый
термин из «менеджерской» среды.
Рассмотрение работы руководителя
школы со своими сотрудниками именно
через призму современного
представления науки управления
персоналом позволяет сделать
довольно интересные выводы и
выстроить перспективы.

Особенности школьной организации

Большое влияние государства на осуществление деятельности.

Социальный характер деятельности.

Консерватизм

Некоммерческий характер деятельности

Управленческие функции руководителя образовательного учреждения

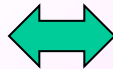
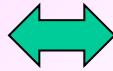
- поддержание стабильного функционирования школы;
- разработка системы мероприятий по развитию школы на основе инновационных процессов;
- совершенствование системы внутришкольного управления.

Противоречия, существующие в системе образования

- массовым характером образования
- его качеством
- деятельностью образовательного учреждения, направленной на повышение качества образования
- жесткой административной регламентацией образовательного процесса, не всегда готового к изменениям содержания, технологий, определяемых социальным заказом;

Противоречия, существующие в системе образования

- требованиями потребителей образовательных услуг
- содержанием творческой составляющей образовательного процесса
- требованиями модернизации системы образования в части повышения качества образования
- неэффективностью методик оценки качества объектов и субъектов образовательных систем.



Методы управления служебно-профессиональным продвижением сотрудников

- найм и учет персонала, социальное обеспечение, управление условиями труда;
- - мотивация персонала;
- - организационная культура и управление трудовыми отношениями.
- - адаптация и развитие персонала;
- - оценка и аттестация персонала;
- - развитие организационных структур управления.

Мотивация персонала

МАТЕРИАЛЬНАЯ

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ

Основные потребности и МОТИВЫ педагогов

- **потребность в уважении, благодарности, принятии ценности педагогического труда.**
- **мотивы достижения безопасности** – желание иметь стабильную работу, социальные гарантии, отсутствие риска, комфортное рабочее место и т. д.
- **мотивы самостоятельности, состязательности, потребности во власти.**

Система мотивации в школе

- **социально-психологические методы**
- **административные методы**
- **экономические методы**

Опыт работы школы

Для фиксирования полученных результатов
используются мониторинговые карты

«Профессиональное развитие педагога»

«Критериями результативности деятельности
(достижений) педагогических работников по
должности «учитель»

тест профессиональной компетентности

«Оценка способности к саморазвитию,
самообразованию у педагогов ОУ»

Опыт работы школы

- **Показатель** — количественная характеристика какого-либо свойства социально-экономических объектов и процессов, качественно определенная величина, являющаяся результатом измерения или расчета.
- **Индикатор** - это прибор, устройство либо конкретный предмет, отображающие изменения каких-либо параметров либо показателей.

Опыт работы школы

Диагностическая карта

«Критерии оценки результативности
деятельности педагога»

на основе показателей, отражающих
уровень сформированности у
обучающихся ключевых компетенций»

Применение понятий «показатель» и «индикатор»

показатель

общекультурной
компетенции
«положительная
динамика количества
обучающихся,
участвующих в
спортивных
соревнованиях,
творческих конкурсах и
т.д.»

индикатор

- наличие наград
различного уровня
- реестр участников

Применение понятий «показатель» и «индикатор»

показатель

участие
обучающихся
в волонтерских
движениях

индикатор

реализация
общественно-
полезных дел и
проектов.

Типы оценок качества образования

- **количественная** (применяется в случае, когда явления или процессы слабо, но все-таки формализуются);
- **экспертная** (когда плохо формализуются проблемы, в отношении которых имеется достаточный информационный потенциал, при этом точные методы измерения пока не разработаны);
- **качественная** оценка (когда информационный потенциал проблемы недостаточен).

Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»

**От того, как будет устроена
школьная действительность,
система отношений школы и
общества, зависит во многом и
успешность в получении
профессионального образования, и
вся система гражданских
отношений.**

Цель деятельности школы

**обеспечение благоприятных условий,
позволяющих наиболее полно
реализовать возможности каждого
ребенка в соответствии его
способностями, психофизическими
особенностями, желаниями
обучающегося и его семьи, раскрыть
интеллектуальный потенциал
личности, способствовать
укреплению его здоровья. (Из
Программы Развития школы)**

Система образования и воспитания нашей школы эффективна и динамична. Она занимает достойное место в системе образования района. Это итог большой и напряженной работы всего педагогического коллектива.