



# Управление развитием персонала в современном МОАУ

ИАР О. Сафиуллиной

**Объект исследования:**

развитие персонала МОАУ «Кулагинская СОШ»

**Предмет исследования:**

управление развитием персонала в образовательном учреждении.

**Цель исследования:**

разработка и реализация Программы развития как средства управления развитием персонала.

**Задачи:**

- Проанализировать теоретические подходы к управлению развитием персонала.
- Изучить подход к управлению развитием персонала в образовательном учреждении.
- Рассмотреть программу развития образовательного учреждения как средство управления развитием персонала.
- Проанализировать результаты работы МОАУ «Кулагинская СОШ» по управлению развитием персонала в условиях современной модели образования.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ МОДЕЛИ ОБРАЗОВАНИЯ.**

**1.1. Роль и значение управления развитием персонала в  
современном муниципальном образовательном учреждении.  
Основные методы.**



**1.1.1. Планирование, поиск и подбор персонала.**

**1.1.2. Социальное обеспечение, управление условиями труда персонала.**

**1.1.3. Мотивация персонала.**

**1.1.4. Культура организации и управление трудовыми отношениями:**

- Компоненты организационной культуры
- психологический климат в организации
  - организационные нормы
  - мировоззрение персонала
  - культурные ценности персонала.

## 1.1.5. Адаптация и развитие персонала

Методы развития персонала

- наставничество
- планирование карьеры
- замещение должностей
- ротация внутри организации
- профессиональное и социально-психологическое обучение
- участие в проектных группах

## 1.1.6. Оценка и аттестация персонала



## 1.1.7. Развитие организационных структур управления. Современная образовательная ситуация

- Новая теория управления развитием персонала ОУ
- Традиционная практическая установка управления кадрами
- Современная практическая система
- Целенаправленная кадровая политика по всем направлениям работы.





## 1.1.8. Личный состав организации и эффективность управления персоналом

- 1) управление персоналом деятельно ориентировано на практические действия
- 2) управление персоналом индивидуально ориентировано, служащему

Предлагают программы, идущие навстречу индивидуальным потребностям.

- 3) управление персоналом перспективно ориентировано, человеческий фактор учитывается в долговременных стратегиях учреждения.

## 1.1.9. Развитие персонала и инновационная управленческая деятельность

По направлению различают прогрессивное развитие (движение от низшего к высшему, от менее совершенного к более совершенному), и в противовес ему - регрессивное развитие (обратное движение). В дальнейшем, говоря о развитии, будем иметь в виду только прогрессивное изменение.





## Программа развития



## 1.2. Программный подход к управлению развитием персонала в образовательном учреждении

### 1.2.1. Сущность понятия "Программа развития"

## 1.2.2. Типы стратегии развития школ.



### **1.2.3. Программно-целевое управление развитием персонала.**

1. Структурирование проблемы на подпроблемы.
2. Расчленение проблемы на задачи и мероприятия.
3. Оценка приоритетности и последовательности выполнения мероприятий в виде сетевого графика и распределения ресурсов: инвестиций, материальных, трудовых.
4. Механизм управления выполнением комплексной программы.

## **1.2.4. Проблемы персонала в общей системе организованного управления.**

Система идеологического диктата была ориентирована:

- на цели воспитания, не соответствующие социально-историческим условиям;
- на доминирование целей политического воспитания над целями нравственного воспитания;
- на усвоение учащимися готовых выводов оценочного характера;
- на усвоение школьниками определенного объема знаний;
- на формирование мотивации долга;
- на жесткую регламентацию педагогической деятельности, включая выбор методических средств реализации педагогических целей;
- на единообразии педагогических систем школ и учителей.

**Вывод: Образовательная система, управление которой ограничивается только командно-административными методами, не могла и не может обеспечить своё саморазвитие.**

### 1.3. Программа развития образовательного учреждения как средство управления развитием персонала.

1.3.1. Программа развития в условиях модернизации российского образования.

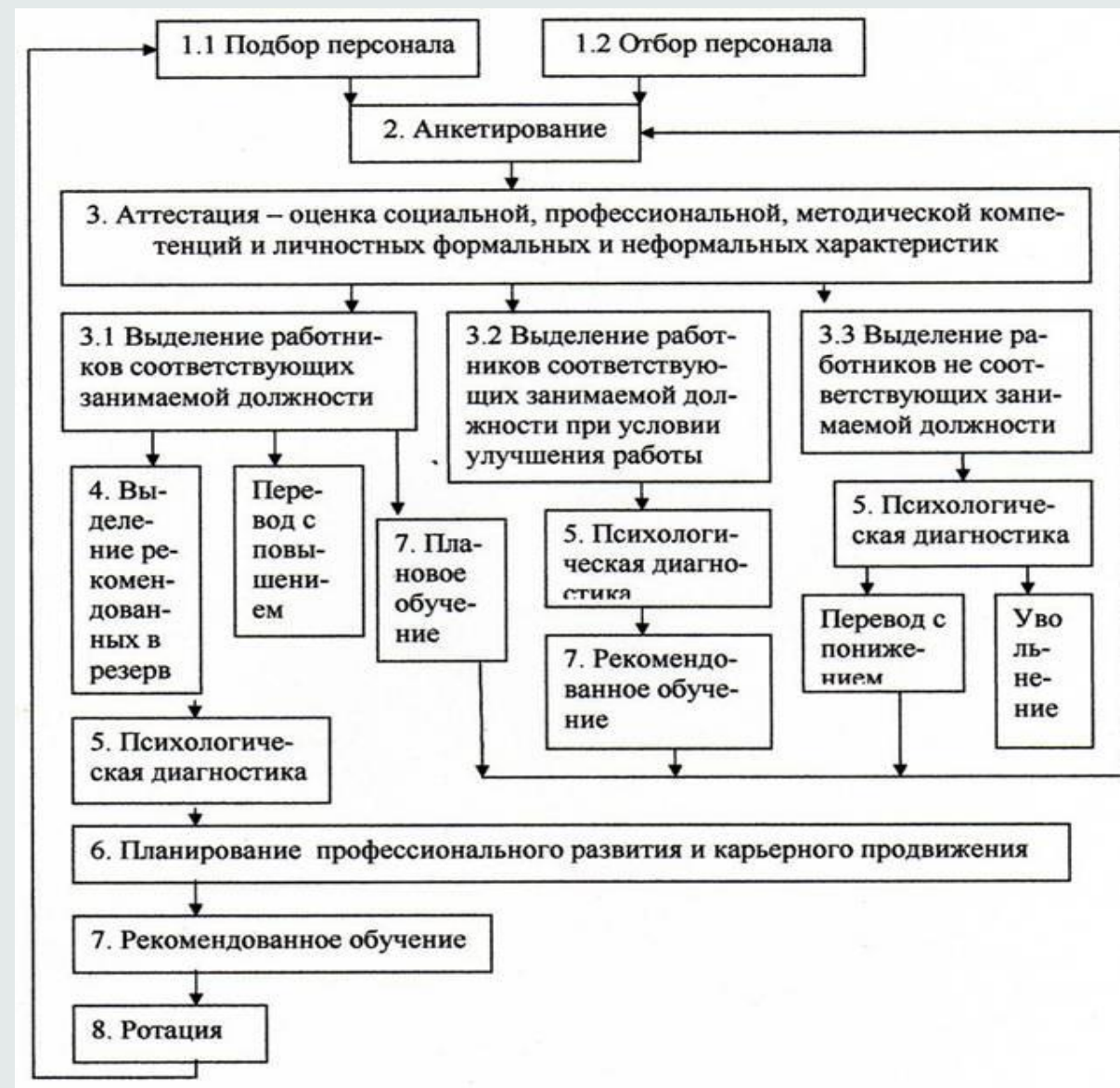
1.3.2. Основные принципы программы развития образовательного учреждения:

- научность
- целостность
- культуросообразность
- преемственность
- вариативность
- демократичность



### 1.3.3. Этапы жизнедеятельности образовательного учреждения.

Мы можем представить этапы управления профессиональным развитием сотрудников следующим образом



## 1.4. Выводы по первой главе.

В реализации экономической реформы особое место отводится особенностям управления развития персонала, повышению уровня работы с кадрами, укреплению этой работы на научных основах с использованием передового российского опыта и зарубежных стран.

Главный ресурс любой организации – люди.

Программу развития, как средство управления ОУ в условиях современной модели образования, необходимо осуществлять через программно-целевые методы. В связи с этим, необходимо развитие возможностей педагогического персонала, членов администрации и всего учебного заведения.

Таким образом, на современном этапе в условиях перехода на ФГОС ОО основная задача российской школы – развитие персонала образовательного учреждения. Для эффективного выполнения текущих и перспективных производственных руководителю ОУ необходимо создать чётко структурированную модель управления развитием персонала.

**ГЛАВА 2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОУ ПО РАЗРАБОТКЕ И  
РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ КАК  
СРЕДСТВО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ  
ПЕРСОНАЛА В МОАУ «КУЛАГИНСКАЯ СОШ»  
НОВОСЕРГИЕВСКОГО РАЙОНА  
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ.**



**2.1. Анализ результатов работы по управлению развитием персонала образовательного учреждения в условиях современной модели образования на примере МОАУ «Кулагинская СОШ» Новосергиевского района Оренбургской области.**



МОАУ «Кулагинская СОШ» создана в 1973 году. Учредитель - муниципальное образование «Новосергиевский район Оренбургской области». В настоящее время школа укомплектована кадрами на 100%.



**Программа развития управления персоналом включает:**

**Социально-экономические методы управления школы:**

- формирование системы заработной платы в зависимости от количества и качества труда
- предоставление работнику льгот и привилегий в виде формирования пенсионного фонда
- обеспечение безопасности работника
- бонусы в виде дополнительных вознаграждений: премии, надбавки.

**Социально-психологические методы управления:**

- создание благоприятных условий в коллективе: жизнерадостность, оптимизм

доброжелательность и объективность оценки работы сотрудников

творческая атмосфера в коллективе

высокая степень взаимопомощи.

## **Цель и задачи Программы развития школы:**

**Цель:** Создание благоприятных условий для развития детей с учетом их способностей, возможностей и социального положения.

### **Задачи:**

- обновление содержания и технологий образования на основе компетентностного и системно-ориентированного подходов;
- создание условий для профильного обучения и предпрофильной подготовки учащихся;
- развитие системы обеспечения качества образовательных услуг;
- осуществление медико-психолого-педагогической помощи учащимся с целью предупреждения отклонений в физическом и психическом развитии детей;
- создание здоровьесберегающего пространства в образовательном пространстве и использование опыта других школ по здоровьесбережению детей и педагогов;
- совершенствование педагогического мастерства, по овладению методикой системного анализа результатов образовательного процесса, по вовлечению педагогических кадров в инновационную деятельность;
- расширение информационного образовательного процесса;
- совершенствование управленческой деятельности школы с использованием современных технологий;
- создание морально-психологического комфорта для участников образовательного процесса;
- оказание педагогической поддержки детям семей разного социального положения;
- поддержка талантливых и одаренных детей;
- обновление и качественное совершенствование кадрового потенциала школы, развитие профессионализма и личностного роста педагогов.

## Основными направлениями работы являются:

- информационная деятельность: изучение документов по вопросам образования, развития школы, оказание помощи педагогам в планировании учебного материала, разработке учебных программ, технологизации процесса обучения, составление портфолио учителя;
- организационно-педагогическая деятельность: планирование системы методической работы и организация и проведение семинаров, педчтений и т.д.; обеспечение в школе условий для введения новых государственных стандартов; внедрения современных педагогических технологий; создание здоровьесберегающего образовательного пространства;
- диагностико - аналитическая деятельность: изучение профессиональной деятельности учителя; осуществление мониторинга учебно - воспитательного процесса; изучение психофизических, индивидуальных, возрастных особенностей личности школьника, анализ и оценка получаемой информации с последующим прогнозированием; организация инновационной деятельности учителя и успешной аттестации педагогов;
- коррекционно-консультативная деятельность: оказание помощи педагогу увидеть проблемы, связанные с результативностью своей педагогической деятельности, скорректировать деятельность педагога так, чтобы был положительный результат.

# Организация образовательного процесса:

## Количество учащихся, педагогов, классов

Наименование	2010-201	2011-201	2012-20	2013-20	2014-20	2015-201	2016-20
	1	2	13	14	15	6	17
Количество учащихся	130	115	118	100	102	104	111
Количество педагогов	22	22	18	18	18	17	17
Количество педагогов до 35 лет	3	3	3	3	2	3	2
Молодые специалисты	1	1	1	0	1	0	0
Количество классов	12	11	11	11	11	9	9

## Социальный статус родителей обучающихся

Образование родителей (207 человек):	
Высшее	17 человек, (8%)
Средне-специальное	39 человек, (19%)
Среднее	107 человек, (51%)
Основное	44 человек, (22%)
Работа родителей	
Служащие	27 человек, (14%)
Рабочие	120 человек, (58%)
Предприниматели	18 человек, (7 %)
Безработные	42 человек, (21%)
Статус семьи (всего 198 семей)	
Неполные семьи	9, (9%)
Малообеспеченные семьи	82, (80%)
Многодетные семьи	11, (11%)
Неблагополучные семьи	нет (0 %)

## Занятость учащихся во внеурочное время

Количество учащихся	Заняты дополнительным образованием		Всего заняты	% занятости
	в школьных объединениях и секциях, кружках, фак-х	в других объединениях (районных, при сельском доме культуры)		
111	75 чел.	17 чел.	92 чел.	117 (некоторые учащиеся посещают несколько кружков и секций)

## Проблемы управления развитием персонала и способы их решения

Проблемы	Способы решения
1. Модернизация содержательной и технологической сторон образовательного процесса	
Недостаточная готовность учителей полноценно организовать образовательный процесс.	Повышение квалификации учителей. Разработка собственных методических рекомендаций по организации образовательного процесса..
Приоритет традиционных форм и методов организации образовательного процесса в школе, пассивность части педагогов в использовании инновационных технологий обучения	Апробация и внедрение современных образовательных технологий Повышение квалификации учителей, переходящих на обучение по ФГОС.
2. Создание условий, обеспечивающих личностный рост всех субъектов образовательного процесса. Личностный рост учителя. Повышение профессионализма педагогов как условие личностной самореализации в рамках культурно-образовательного пространства школы	
Недостаточная готовность части учителей работать в условиях региональных и муниципальных экспериментальных площадок	Организация постоянно действующего семинара «Методологические основы экспериментальной работы в школе»
Узкопредметная направленность деятельности многих учителей, отсутствие стремления интегрировать деятельность и создавать совместные творческие проекты	Мотивация на разработку индивидуальных и совместных творческих проектов в рамках методических объединений, их защита.
Старение педагогического коллектива, ухудшение состояния здоровья, психологическое «выгорание»	Привлечение в школу молодых специалистов, оздоровление педагогов школы через проведение спортивно- оздоровительных мероприятий



Для решения проблем управления развитием персонала мы составили перспективный план методической работы школы:

Основные направления	Направление методической работы	Мероприятия	Форма участия педагога
Повышение психолого-педагогической и коммуникативной компетентности педагогов	Освоение приемов конструктивного решения конфликтных ситуаций, приемов тайм-менеджмента, стресс-менеджмента, управление имиджем, знакомство с искусством убеждения и продуктивного общения.	Дистанционные модульные курсы «Навыки профессиональной и личной эффективности» в рамках проекта «Школа цифрового века» издательского дома «Первое сентября»	<b>Например:</b> Участник проекта «Школа цифрового века». Слушатель дистанционных модульных курсов.
	Повышение коммуникативной компетентности, умение бесконфликтного общения учителя с учениками	Деловая игра «Роль классного руководителя в формировании коммуникативных УУД»	Организатор
	Формирование навыков бесконфликтного общения учителя с учениками и родителями, совершенствование коммуникативной культуры	Практикум «Коммуникативные упражнения»	Участник творческой группы по подготовке и проведению практикума
	Освоение приемов решения личностных конфликтов, умение противостоять профессиональному выгоранию	Семинар «Как сохранить здоровье и не сгореть на работе»	Участник семинара
Повышение научно-теоретической компетентности педагогов	Знание нормативно-правовых документов по вопросам введения и реализации ФГОС общего образования	Педагогический совет «Аспекты внедрения ФГОС в основной школе. Перспективы развития образовательного учреждения»	Руководитель творческой группы по подготовке педсовета
	Содержание системно-деятельностного, личностно-ориентированного подходов и способы его применения к решению комплексных образовательных задач	Практикум на школьных методических объединениях «Методическое сопровождение учителя в условиях перехода на ФГОС»	Подготовка и представление опыта работы
	Освоение педагогического опыта внедрения системно-деятельностного, личностно-ориентированного подхода в педагогическую практику.	Стажировка слушателей ИПК в рамках проекта «Педагогическая деятельность в условиях перехода на ФГОС ООО»	Участник творческой группы
	Анализ, обобщение, презентация педагогического опыта	Научно-практическая конференция учителей школы	Докладчик, автор статьи
	Внедрение ФГОС в основной школе: проблемы и перспективы	Научно-практическая конференция учителей школы	Докладчик, автор статьи

Успешная реализация плана позволяет нам говорить о положительной динамике в управлении развитием персонала в МОАУ «Кулагинская СОШ».

## Кадровое обеспечение образовательного процесса

Присвоена/ кол-во человек	2010 -2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Высшая категория	-	-	-	2	2	2	3
Первая категория	2	2	4	3	3	3	3
Вторая категория	-	-	-	-	-	-	-
Повысили категорию	-	-	2	2	2	2	1
Понизили категорию	-	-	-	-	-	-	-
Не имеют категорию	5	3	2	2	2	2	2

По данным таблицы виден рост педагогов, аттестованных на высшую квалификационную категорию.

Администрация школы видит свои задачи в решении основных стратегических задач, к числу которых относятся следующие:

- повышение качества образования;
- улучшение условий работы педагогов;
- улучшение психологического климата, сохранение здоровья педагогов;
- совершенствование профессиональной компетентности педагогов;
- расширение ресурсной базы образовательного учреждения.

Успешность педагога зависит и от его признания обществом.

## Звания, награды педагогов

Вид награды	Всего человек
Знак «Отличник просвещения»	1
Грамота Министерства образования Оренбургской области	1
Почетная грамота Министерства образования Оренбургской области	1
Благодарность администрации района за добросовестный труд	3
Грамота районного отдела образования	7
Число победителей и призеров конкурса «Учитель года»	2
Доска Почета работников образования Новосергиевского района	3
Победитель конкурсного отбора учителей в рамках ПНПО	2

Школа уделяет большое внимание повышению квалификации педагогов и аттестации педагогических кадров, как одной из форм повышения профессиональной компетентности учителя.

В ходе экспериментальной работы по внедрению ФГОС НОО и ООО все учителя прошли 1 курсовую подготовку согласно новым государственным стандартам.

## Сведения о педагогических кадрах, работающих в 5-7 классах по ФГОС ООО в МОАУ «Кулагинская СОШ»

№	ФИО учителя	Предмет	Образование	Категория, год присвоения	Год прохождения аттестации
1	Дубинина Ольга Николаевна	ИЗО и технология	ВП, ОГПИ, учитель ИЗО	Высшая 2015	2015, управление внедрение ФГОС ООО для учителей ИЗО
2	Дедов Александр Георгиевич	ОБЖ	ВП, ОГПИ, учитель физики	Высшая 2017	2017, курсы переподготовки учителей ОБЖ в ОГПУ
3	Дедова Лариса Владимировна	Русский язык и литература	ВП, ОГПИ, учитель русского языка и литературы	Высшая 2017	2017, курсы «Работа учителей русского языка и литературы с одарёнными детьми»
4	Задворная Лилия Владимировна	Немецкий язык	ВП, ОГПИ, учитель русского языка и литературы	Первая 2015	2015, управление внедрение ФГОС ООО для учителей немецкого языка
5	Кирьякова Лариса Валентиновна	Начальные классы	ВП, ОГПИ, Учитель начальных классов	Первая 2015	2015, Курсы «Формирование УУД и система оценивания планируемых результатов в условиях реализации ФГОС»
6	Ковш Людмила Александровна	География и биология	ВП, ОГПИ, учитель географии и биологии	Первая 2015	2015, Курсы «Внедрение ФГОС ООО для учителей биологии»
7	Петина Ирина Степановна	История, обществознание	ВП, ОГПИ, учитель химии	Высшая 2017	2017, Курсы «Инклюзивное образование»
8	Петин Виктор Иванович	Технология	ВП, ОГПИ, учитель физической культуры	Первая 2017	2017, Курсы «Инклюзивное образование»
9	Рутчина Зинаида Владимировна	Русский язык и литература	ВП, ОГПИ, учитель русского языка и литературы	Высшая 2015	2015, курсы «Современные образовательные технологии в преподавании русского языка и литературы в условиях внедрения ФГОС ООО»
10	Ручкин Михаил Викторович	Физическая культура	СП, ОГПИ, учитель физической культуры	Высшая 2015	2015, Курсы «Внедрение ФГОС ООО для учителей физической культуры»
11	Сафиуллина Ольга Павловна	Русский язык и литература	ВП, ОГПИ, учитель русского языка и литературы	Первая 2014	2014, курсы «Современные образовательные технологии в преподавании русского языка и литературы в условиях внедрения ФГОС»
12	Соловьёва Галина Александровна	Математика	ВП, ОГПУ, учитель математики	Первая, 2016	2016, курсы «Методика подготовки школьников к ЕГЭ по математике»
13	Леденёва Антонина Ивановна	Начальные классы	ВП, ОГПИ, учитель начальных классов	Первая, 2017	2017, курсы «Концептуально-методологические основы внедрения ФГОС начального образования»
14	Фролова Елена Александровна	Информатика	СП, ОГПИ, учитель физики	Первая, 2015	2015, курсы «Внедрение ФГОС для учителей информатики»
15	Худякова Ольга Николаевна	История	ВП, ОГПИ, учитель истории и естествознания	Высшая, 2016	2016, курсы «Теоретические и методические аспекты подготовки обучающихся к сдаче ОГЭ и ЕГЭ по истории и обществознанию»
16	Шипилова Зоя Александровна	Начальные классы	ВП, ОГПИ, учитель начальных классов	Первая, 2017	2017, курсы «Инклюзивное образование»
17	Мананникова Ольга Владимировна	История	СП, ОГПУ, учитель истории и обществознания	нет	Курс ОГПУ по специальности «История»

## Административно-управленческий персонал, прошедший повышение квалификации для работы по ФГОС ООО

№	ФИО учителя	Должность	Образование	Категория, год присвоения	Год прохождения аттестации	Стаж работы
1	Филатова Надежда Петровна	Директор школы	ВП, ОГПИ, учитель математики	Высшая, 2012	2012, управление внедрение ФГОС ООО второго поколения	23
2	Кирьякова Лариса Валентиновна	Зам директора по УВР	ВП, ОГПИ, учитель начальных классов	Первая, 2016	2016, управление «Формирование УУД и система оценивания планируемых результатов в условиях реализации ФГОС»	11
3	Дедова Лариса Владимировна	Зам директора по ВР	ВП, ОГПИ, учитель русского языка и литературы	Высшая, 2017	2017, Курсы «Работа учителей русского языка и литературы с одарёнными детьми»	3

## Перспективный план прохождения курсов повышения квалификации в МОАУ «Кулагинская СОШ» в связи с введением ФГОС ООО

2018	2019	2020	2021	2022	2023
Шипилова Зоя Александровна	Леденёва Антонина Ивановна	Фролова Елена Александровна	Петин Виктор Иванович	Сафиуллина Ольга Павловна	Мананникова Ольга Владимировна
Кирьякова Лариса Валентиновна		Соловьёва Галина Александровна	Ковш Людмила Александровна	Задворная Лилия Владимировна	

## Перспективный план прохождения курсов повышения квалификации в МОАУ «Кулагинская СОШ» в связи с введением ФГОС ООО

2019	2020	2021	2022	2023
В.КВ. кат	В. КВ. кат	В.КВ. кат	В. КВ. кат	1КВ. кат
Леденёва Антонина Ивановна	Фролова Елена Александровна	Петин Виктор Иванович	Сафиуллина Ольга Павловна	Мананникова Ольга Владимировна
Кирьякова Лариса Валентиновна	Соловьёва Галина Александровна	Ковш Людмила Александровна	Задворная Лилия Владимировна	
Шипилова Зоя Александровна				

Главный показатель успешности педагогического коллектива – результаты успеваемости обучающихся.

### Результаты образовательной деятельности

	2010-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Качество по школе	30	30	32	43	30	39
Абсолютная успеваемость	100	98	100	98	100	100
Не успевает	0	1	0	1	0	0

Результатом владением педагогами методами индивидуально-дифференцированного подхода является:

- 100% успеваемость и снижение пропусков уроков с 7240 уроков до 2545
- Все учащиеся 9-х классов прошли итоговую аттестацию
- 45 % учащихся сдали экзамен на «4 и 5»



## Участие педагогов и учащихся в конкурсах разного уровня:

- во Всероссийских Педагогических Видеоконференциях
- в Видеоконференции " Учебно-методический комплекс "Школа России" - образовательный ресурс Реализации ФГОС НОО";
- в Видеоконференции «Управление качеством образовательного процесса в условиях новых образовательных стандартов»;
- во Всероссийских предметных олимпиадах для 7-11 классов по математике, литературе, русскому языку, химии, биологии, ОБЖ, где число участников достигает до 80 человек, из них более 20 становятся призёрами, более 10 – победителями:
- Международный интернет- конкурс «Память, бережно хранимая»
- Региональный конкурс «Летопись родного края»
- Региональный конкурс «Краеведческий калейдоскоп»



## Внутришкольные целевые программы развития:

### «Истоки»

С 2015 по 2017 год педагоги и учащиеся школы по этому направлению приняли участие в мероприятиях районного и областного уровня:

- смотре-конкурсе школьных музеев и краеведческих уголков Новосергиевского района;
- конференции юных исследователей по этнографии, литературе и истории Оренбургской области;
- всероссийской акции «Летопись исчезающих деревень»;
- второй профильной смене «Патриот» при з/л «Орлёнок»;
- однодневных и многодневных туристических походах по Оренбургскому краю.

## Внутришкольные целевые программы развития:



### «Мир твоих прав»

- организация Поста прав ребёнка;
- участие в областном детском референдуме;
- участие в конкурсах по правовому воспитанию различного уровня;
- участие в мероприятиях межведомственной программы «Протяни руку помощи»;
- мониторинг правовой грамотности учащихся;
- изучение и использование в образовательном процессе государственной символики России.

## Внутришкольные целевые программы развития:

### «Зелёный щит»

- всероссийская акция «Живи, родник!»;
- областная операция «Малые реки Оренбуржья»;
- выставка «Юннат»;
- фотоконкурс «Зелёная планета»;
- экологическая акция «Дом, в котором я живу».

## Внутришкольные целевые программы развития:

### «Патриот»

- районном слёте ДОО «Сыны Отечества»;
- конкурсе патриотической песни «Долг! Честь! Родина!»;
- конкурсе среди педагогов «Растим патриотов России»;
- военно-спортивных соревнованиях «Зарница» и «Застава»;
- акциях «Милосердие» и «Помоги ветерану»;
- работе районного поискового отряда «Память».



# Формы методической работы:

## Методические объединения:

- Изучение документов, материалов по внедрению ФГОС в школе.
- Введен Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего и основного общего образования.
- Творческой группой учителей разработаны образовательные программы начального и основного обучения.

## Современные образовательные приёмы:

- ролевые игры
- шоу-технологии
- личностно-ориентированные технологии
- метод проектов
- коллективное творческое дело
- "информационное зеркало"
- конкурсные программы

## Меры принятые в МБОУ «Кулагинская СОШ» в целях реализации программы развития, разработанной Минобрнауки России:

- - Создание рабочей группы;
- - Обсуждение проекта Программы развития Воспитательной компоненты в МОАУ «Кулагинская СОШ» на педагогическом совещании;
- - Обсуждение проекта Программы развития Воспитательной компоненты в МОАУ «Кулагинская СОШ» на заседании Родительского комитета школы;
- - Обсуждение проекта Программы развития Воспитательной компоненты в МОАУ «Кулагинская СОШ» на заседании Ученического самоуправления.

## Сроки реализации Программы:

- Первый этап (2014-2015гг) - подготовка проектов нормативно-правовых актов и разработка механизмов межведомственного взаимодействия, проведение научно-практических конференций, семинаров, конкурсов;
- Второй этап (2016-2018 гг.) - организация разработки и проведения государственных и общественных проектов реализации Программы;
- Третий этап (2019-2020 гг.) - информационно-аналитическая деятельность, мониторинг эффективности Программы;
- Все приведенные показатели свидетельствуют о достаточно высоком уровне профессиональной компетенции педагогического коллектива. По результатам итоговой аттестации и тестирования качество подготовки обучающихся 4, 9, 11 классов полностью соответствует требованиям Образовательных программ.;
- В результате особого управления развитием персонала образовательного учреждения повысился профессиональный уровень педагогического коллектива. Возросла творческая активность учителей. Внедряются в образовательный процесс инновационные методики.



## 2.2. Выводы по второй главе

Деятельность по управлению развитием персонала в МОАУ «Кулагинская СОШ» показала, что программа развития является основным документом, способствующим в условиях современной модели образования положительно влиять на кадровую политику в школе

В управлении развитием персонала необходимо не только нацеливать педагогический коллектив на исследовательскую деятельность. Определяющее значение имеет способность самого руководства школы работать в инновационном, проектировочном режиме, когда все члены педагогического коллектива видят, что администрация ОУ активно включена в современный образовательный процесс.

## Заключение

Проведен анализ системы развития управления персоналом МОАУ «Кулагинская СОШ» Новосергиевского района и определены мероприятия по её совершенствованию.

В процессе выполнения работы были решены поставленные задачи, в частности:

- рассмотрены теоретические основы системы управления развитием персонала образовательного учреждения в условиях современной модели образования;
- проведён анализ программы развития как средство управления развитием персонала МОАУ «Кулагинская СОШ»;
- -проведён анализ деятельности МОАУ «Кулагинская СОШ», который доказал эффективность особенности управления развитием персонала образовательного учреждения в условиях современной модели образования.



Скачано с [www.znanio.ru](http://www.znanio.ru)