**Кадровая политика в системе образования, как фактор повышения**

**качества образования**

Все, что происходит сегодня в сфере образования, направлено на выполнение одной из главных задач – повышение качества и эффективности образования. Одним из важнейших факторов, влияющих на качество образования, является профессионализм педагогических и управленческих кадров, т.е. состояние кадрового потенциала на всех его уровнях. Следовательно, важным направлением работы по повышению качества образования является развитие кадрового потенциала образовательных учреждений. Сегодня чрезвычайно востребован педагог, личностные и профессиональные качества которого оказались бы на уровне сложности стоящих перед обществом задач. Профессионализм педагога сегодня – это характеристика личности, представляющая взаимосвязь педагогической компетентности, педагогического мастерства, профессионально значимых качеств и индивидуального имиджа учителя.

В общеобразовательных учреждениях района на конец 2017 года трудились 194 человека, из них административно-управленческий персонал – 19 человек, педагогических работников – 175 человек (из них учителей – 161 чел.).

Списочная численность работников дошкольных образовательных учреждений района на 2017 года составила 166 чел., в т.ч. административно-управленческий персонал – 4 чел, педагогические работники – 67 чел.

Наиболее болезненной составляющей развития кадрового потенциала является нехватка и старение педагогических кадров.Средний возраст учителя составляет 48 лет. Доля учителей в возрасте до 30 лет составляет 11,4% , доля учителей пенсионного возраста 23,6% (2016 г -21,4%), 4 учителя (2,5%) в возрасте от 65 до 72 лет. Доля педагогических работников ДОУ в возрасте до 30 лет составляет 19,4%, старше 55 лет – 13,4%.

Ежегодно в образовательных учреждениях, в отделе образования формируется потребность в педагогических кадрах на предстоящий учебный год.На протяжении последних нескольких лет – это учителя английского языка, истории и обществознания, математики, русского языка и литературы, физической культуры, начальных классов. Руководители общеобразовательных учреждений ежегодно участвуют в ярмарке вакансий в ФГБОУ ВО «БГПУ» с целью привлечения молодых педагогов в учреждения района, размещают информацию о вакансиях на сайте БГПУ, сайтах образовательных учреждений, сайте «Работа в России». С целью закрепления молодых учителей в районе были предусмотрены дополнительные надбавки к заработной плате (0,5 ставки в течение первого года работы), социальные выплаты (7 должностных окладов при поступлении на работу в год окончания учебного заведения) из местного бюджета. В двух сельских поселениях (с. Болдыревка и с. Иннокентьевка) имеется ведомственное жилье для работников образования (дом с печным отоплением).

К началу 2017/18 учебного года в общеобразовательные учреждения района принят 1 молодой специалист, педагог-психолог МБОУ СОШ №5 г. Завитинска (2016 г. - 5 чел.: 3 учителя начальных классов-один учитель МБОУ СОШ с. Иннокентьевка, 2 учителя в МБОУ СОШ №5 г. Завитинска, 2 воспитателя – МАДОУ – д/с №7 г. Завитинска, МАДОУ-д/с №1 г. Завитинска). В 2016/17 учебном году сумма единовременных выплат из местного бюджета молодым специалистам составила –163 834 рублей, в 2017/18 учебном году - 28 997 рублей.Имеющиеся на начало 2017/18 учебного года вакансии учителей английского языка, истории, физической культуры, начальных классов закрыты путем привлечения учителей совместителей, пенсионеров и увеличения учебной нагрузки у уже имеющихся учителей. Еще одним способом решения данной проблемы является профессиональная переподготовка.

В 2016/17 учебном году было привлечено 4 студента педагогического отряда БГПУ для работы в первой четверти в сош №1, №3, №5, сош с. Болдыревка, для закрытия вакансий учителей английского языка. Однако с привлечением студентов связаны свои трудности: оплата проезда к месту работы, оплата жилья, обеспечение бесплатным питанием, обеспечение заработной платы в размере 25-30 тыс. руб. Кроме того, срок практики студентов с 5 сентября по 24 октября, в то время как четверть начинается с 1 сентября и заканчивается в начале ноября.

Причин падения престижа и невостребованность профессии «учитель» множество:
-высокая интенсивность труда;

-высокая степень нервно-психической напряжённости;

-высокая мера ответственности;

-ненормированный рабочий день;

-отсутствие притока молодых педагогов, приводящее к разрыву поколений и ценностно-мировоззренческим конфликтам между учащимися и учителями пенсионного возраста;

-слабая мотивация молодежи к выбору педагогической карьеры.

В значительной степени разрешение этой части проблемы выходит за пределы компетенции администрации образовательногоучреждения, отдела образования.

Сегодня наши педагоги уже поняли: чтобы достичь профессионального успеха, недостаточно однажды окончить вуз, и работать, будучи убежденным в своих раз и навсегда полученных знаниях.

Именно поэтому системно проводится работа по повышению квалификации и по аттестации кадров.Высшее образование имеют 75,8 % учителей (*132 чел.)* (2016 г. – 74%, *121 чел*.), среднее профессиональное образование – 27, 5 (*48 чел.,)*( 2016 год -26 % *(42 чел)*.

В текущем учебном году численность учителей, работающих в системе общего образования, которые имеют высшую квалификационную категорию, составила 12,6% (2016 г.- 10,4 %*).* Общая численность учителей, имеющих первую квалификационную категорию, составила 47% ( 2016 г – 6,5%)

В дошкольных образовательных учрежденияхвысшую квалификационную категорию имеют 18% педагогических работников, первую категорию - 40,3%. С высшим образованием - 36% ( 2016 г - 34,2%), со средним профессиональным - 59,7% ( 2016 г.- 65,7%).

Ежегодно в отделе образования, образовательных учреждениях составляется график повышения квалификации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений. Это обязательная курсовая подготовка ( 1 раз в 3 года), переподготовка, курсовая подготовка по ФГОС в очной или дистанционной форме.. В 2017 году повышение квалификации прошли 132 человека( 98 % от запланированных), в 1 квартале 2018 года – 42 человека.Одно из важнейших направлений кадровой политики – распространение результативного педагогического опыта. Методическая деятельность стимулирует профессиональное развитие педагога, способствует его самореализации, позволяет получить большее удовлетворение от работы.Диссеминация опыта осуществляется на семинарах, конференциях, педагогических чтениях, заседаниях районных методических объединений. В 2017/18 учебном году проведены заседания районных методических объединений учителей математики и начальных классов на базе МБОУ СОШ с. Успеновка, учителей физической культуры на базе МБОУ СОШ №5 г. Завитинска.

4 учреждения (МБОУ СОШ №1 г. Завитинска, МБОУ СОШ №3 г. Завитинска, МБОУ СОШ №5 г. Завитинска, МБОУ СОШ с. Куприяновка) являются областными пилотными площадками по реализации ФГОС основного и среднего образования в опережающем режиме, которые ежегодно проводят единый методический день для педагогов района, участвуют в семинарах в областном институте развития образования, ежегодном педагогическом видеомарафоне.В 2017/18 учебном году – это мероприятия по темам «Организация научно-исследовательской и проектной деятельности обучающихся в МБОУ СОШ №1 г. Завитинска», «Мы- будущее великой России!»(коллективное творческое дело, МБОУ СОШ №3 г. Завитинска), «Смысловое чтение и работа с информацией как компоненты метапредметного результата обучения» (МБОУ СОШ с. Куприяновка).Педагоги представляли опыт работы на открытых уроках, провели мастер-классы, занятия внеурочной деятельности, представили итоги работы учащихся в форме публичной защитыиндивидуального проекта, выставки декоративно-прикладного творчества.

Ежегодно проводятся семинары для руководителей образовательных учреждений. В 2016/17 учебном году на базе МБОУ СОШ с. Болдыревка состоялся районный семинар для руководителей образовательных учреждений, заместителей руководителей, учителей художественно-эстетического цикла по теме «Использование форм и методов здоровьесбережения как средство повышения эффективности реализации ФГОС на уроках художественно-эстетического цикла»; на базе МБОУ СОШ №1 г. Завитинска - по теме «Особенности организации образовательного процесса в рамках реализации профильного обучения: опыт, проблемы, перспективы», на котором педагоги делились опытом работы в профильных классах, были обсуждены вопросы проблем и перспектив развития профильного обучения в районе.

В 2017/18 учебном году МБДОУ –д/с №4 г. Завитинска и МАДОУ – црр д/с №7 г. Завитинска познакомили руководителей с системой работы учреждения.По итогам семинаров за круглым столом были подняты вопросы преемственности дошкольного и начального образования в рамках реализации федеральных образовательных стандартов.

На базе МБОУ СОШ №1 г. Завитинска состоялись районные педагогические чтения по теме «Современный урок как способ достижения планируемых результатов», в которых приняли участие педагогические работники дошкольных образовательных учреждений и учителя начальных классов.

С целью выявления талантливых, творчески работающих педагогов системы образования района, повышения престижа педагогического труда и совершенствование профессионального мастерства регулярно проводятся конкурсы профессионального мастерства работников дошкольных образовательныхучреждений «Окрыленные детством», конкурсы «Учитель года».

Педагоги района ежегодно принимают участие в областном конкурсе «Учитель года» ( 2016 год – Сыпало М.А., учитель русского языка МБОУ СОШ №3 г. Завитинска, 2017 год – Назаренко И.Н., учитель географии МБОУ СОШ №1 г. Завитинска).Назаренко И.Н., учитель географии МБОУ СОШ №1 г. Завитинска, приняла участие в конкурсе лучших учителей России в 2017 году. Сыпало М.А., учитель русского языка МБОУ СОШ №3 г. Завитинска, планирует принять участие в указанном конкурсе в 2018 году.

С целью улучшения физического и эмоционального состояния педагогов, повышения работоспособности и укреплению позитивного отношения к профессии состоялся семинар для работников дошкольных образовательных учреждений «Здоровый педагог- здоровый ребенок» . Беседы о женском здоровье, о заболеваниях, связанных с профессиональной деятельностью педагога, о здоровом образе жизни провели врач-гинеколог Павлова Е.А., врач-отоларинголог Сердюкова В.В., врач-терапевт Прилепко К.О. С опытом работы по развитию двигательной активности и творческих способностей детей на семинаре выступили руководители по физическому воспитанию МАДОУ -№5 г. Завитинска и МАДОУ – д/с№1 г. Завитинска.

В районе создана система стимулов для сохранения лучших педагогов, способных работать в современных условиях. Это - системапредставления работников образования к наградам, эффективно работает механизм по начислению стимулирующей части оплаты труда по результатам работы, что является основой повышения средней заработной платы

Средняя заработная плата в 2017 году составила 31774 руб. (учителя), 27663 руб. (воспитатели ДОУ), 30233 руб. (педагоги дополнительного образования); 2018 год – 33029 руб. (учителя), 28 702 руб. (воспитатели ДОУ), 33029 руб.(педагоги дополнительного образования.

Постоянно осуществляется работа по представлению работников системы образования района к награждению ведомственными наградами.

В 2017 году 43 работника образования было представлено к наградам различного уровня (Почетной грамоте Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамоте министерства образования и науки Амурской области, Почетной грамоте и Благодарности Законодательного Собрания Амурской области, грамотам главы Завитинского района и главы городского поселения, грамотам районного и городского Совета народных депутатов, грамоте и благодарности отдела образования).

В настоящее время кадровая политика в общем образовании осложнена целым рядом существенных проблем: сложность привлечения молодых специалистов, гендерный и возрастной дисбаланс, нехватка кадров*.* Для решения проблем в кадровой политике в общем образовании необходимо повышение социального статуса педагога, улучшение его материального положения и условий профессионального развития со стороны органов государственной власти.