**проблемы развития кадрового потенциала образовательного учрежденяи (на примере СОШ с. Казым)**

*В статье анализируются проблемы развития кадрового потенциала современного сельского образовательного учреждения, развитие которого осложнено достаточно сложным географическим и климатическим положением (средняя общеобразовательная школа села Казым).*

*Ключевые слова: кадры, Казым, образование, потенциал, средняя общеобразовательная школа*

Управление образовательной системой – совершенно особый вид управления. Объясняется это тем, что на сегодняшний день к управлению в сфере образования предъявляются повышенные требования. Модель управления системой образования все в большей степени определяется интересами и целями ее внешних заинтересованных сторон (работодателей, местных сообществ, органов государственного управления, обучающихся и их семей и др.).

Для выполнения этих целей образовательная система нуждается в высококвалифицированных кадрах [4,с.33].

С этой точки зрения, формирование кадрового потенциала образовательной организации представляет собой элемент системы мер согласования интересов организации с интереса⁪̣ми внешних заинтересованных сторон, связанных с формированием и развитием подсистемы управления. Именно от кадрового потенциала образовательной организации и зависит, в конечном счете, качество образования в этом учреждении.

Сказанное касается любого образовательного учреждения, но особенно это актуально для сельских образовательных учреждений, кадровый потенциал, которых (в силу сложных социально-экономических условий), зачастую оставляет желать лучшего.

К числу таковых учебных заведений относится и средняя школа села Казым. При этом, кадровый потенциал этого учреждения имеет существенные особенности, связанные со спецификой самого образовательного учреждения.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Казым» находится на территории сельского поселения Казым Белоярского района Ханты-Мансийского автономного округа. При школе, в качестве структурного подразделения имеется интернат, в котором проживают учащиеся из отдаленных населённых пунктов [1].

В 2017-2018 гг. муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа с. Казым» обучалось 223 учащихся, из них 187 - дети коренной национальности, что составило 82% от числа всех обучающихся.

В пришкольном интернате проживает 44 воспитанников (21% обучающихся), дети коренных малочисленных народов Севера (ханты, ненцы), семьи которых проживают в национальных деревнях Нумто, Юильск, оленеводческих стойбищах и ведут традиционный образ жизни.

Педагогический коллектив школы – 32 человека. Средний возраст педагогов – 42 года. Высшее педагогическое образование имеют 100 % учителей. К концу 2017 учебного года 38% педагогов школы аттестованы и имеют квалификационные категории. Учителя имеют звания: «Отличник народного просвещения» - 1 человек, «Почетный работник общего образования» - 1 человек, «Заслуженный работник образования ХМАО» - 1 человек, «Ветеран труда» - 4 человека.

Профессиональную квалификацию за последние три года повысили 70 % учителей.

Можно заключить, что кадровый ресурс СОШ с. Казым довольно серьезен, включает в себя целый ряд педагогов высокого уровня. При этом, молодых учителей в СОШ с. Казым очень мало (3 специалиста – менее 10 %). Это мы считаем серьезной проблемой, так как кадровый потенциал реализуется не в полном объеме и социально-экономическое развитие школы может быть замедлено, именно от отсутствия молодых кадров, а также осознанной кадровой политики.

В условиях обновления содержания образования возросла потребность в учителе, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта.

В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность учителя. Актуальность проблем обновления образования требует от педагогов повысить мотивацию обучающихся, профессионально – практическую направленность занятий и, следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной деятельности.

Проблемы обновления образования объясняются стремительным распространением различных инноваций, в том числе новых педагогических технологий, с одной стороны, и недостаточным владением ими педагогами, с другой. Условием успешной социализации обучающихся школы является постоянный профессиональный рост педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов.

В настоящее время, в содержании методической работы школы акцент смещен в сторону деятельности по усилению психолого-педагогической компетентности учителя. Методы поддержки педагога будут направлены на развитие его готовности к субъект-субъектному развивающему взаимодействию. В связи с этим задачей первостепенной важности станет развитие профессионального самосознания учителя и определение путей и средств его профессионального саморазвития [3, с. 964].

Однако, одной из проблем школы является кадровый вопрос.

Резко изменившиеся социально-экономические, политические и бытовые условия жизни привели к новым реалиям, обострившим противоречия между возрастающими требованиями к качеству, результатам образования и воспитания подрастающего поколения потенциалом современной школы и реалиями социо-культурного пространства, фактической ограниченностью образовательных возможностей малокомплектной школы [2, с.52].

Причины, влекущие развитие обозначенной проблемы: низкий престиж учительской профессии, старение школьных кадров, низкий уровень заработной платы молодых специалистов, проблема обеспечения жильем молодых специалистов, низкая развитость инфраструктуры в селе.

Кадровый потенциал школы, в настоящее время имеет сильные и слабые стороны.

Сильные стороны кадровой системы учреждения:

- стабильный коллектив;

- высокопрофессиональный коллектив;

- 100% обеспеченность кадрами;

- низкая текучесть кадров (за последние 3 года текучесть 5%);

- 100% педагогов имеют квалификационную категорию;

- сохранность контингента;

-100% учителей владеют информационно-коммуникативными технологиями, технологиями продуктивной учебной деятельности: проектный метод, учебный диалог, проблемное обучение, коммуникативное обучение, исследовательская деятельность.

Слабые стороны кадровой системы:

-имеет место тенденция старения педагогического коллектива;

-низкий процент молодых специалистов (3 человека из 32).

Исходя из выделенных сильных и слабых сторон учреждения, можно выявить следующие проблемы и противоречия:

1. Проблема старения педагогического коллектива и необходимость идти в ногу со временем;

2. Незначительный приток молодых специалистов и необходимость обновления педагогического коллектива в перспективном режиме;

3. Отчетная волокита педагогов, снижение активности педагогов и необходимость повышения профкомпетенциями за счет налаживания механизма методической системы школы и повышения компетенций педагога за счет самообразования.

Помимо этого, имеет место отсутствие системы в работе над темами по самообразованию со стороны педагогов; слабо используется передовой педагогический опыт, накопленный педагогами.

Считаем, что в СОШ с. Казым должны быть принята (в качестве внутреннего акта образовательного учреждения) программа развития кадрового потенциала.

В указанной программе большая роль должна отводиться формированию творческого коллектива единомышленников, педагогического коллектива с высоким уровнем профессионального мастерства.

Конкретными рекомендациями в адрес руководства СОШ с. Казым, на наш взгляд, могут стать следующие предложения:

1) Предлагаем рассмотреть вопрос о мерах по привлечению в СОШ с. Казым молодых кадров, а также целесообразности установление предельного возраста руководителей структурных подразделений школы;

2) Очень важным направлением кадровой политики должна стать системная работа с молодыми кадрами.

При этом необходимо обратить внимание на несколько ключевых моментов:

- должна быть разработана действенная система мотивации молодых кадров, при которой каждый из них понимал бы стратегию своего карьерного развития в школе, а также сформирована современная система профессиональной ориентации и консультирования по вопросам развития карьеры (для этой цели необходимо ввести институт наставничества);

- необходимо пересмотреть систему оплаты труда молодых кадров, изыскать возможности для ее повышения;

- важно на регулярной основе проводить мониторинг карьерного развития молодых специалистов в СОШ с. Казым;

- создать возможностям для передачи молодым специалистам передовой педагогический опыт, накопленный педагогами

Для реализации этих идей и направлений нами разрабатывается проект «Управление кадровым потенциалом СОШ с. Казым на 2018-2019 годы».

**Библиографический список**

1. Официальный сайт Средней общеобразовательной школы с. Казым: [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://kazimschool.ru/
2. Кисляков, А.В. Развитие кадрового потенциала образовательной организации как целевой ориентир деятельности руководителя организации дополнительного образования [Текст] / А.В. Кисляков // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. - №. 1 (30). – С. 52-58.
3. Кутукова, М.А.. Формирование кадрового потенциала в образовательных организациях общего среднего образования [Текст] / М.А. Кутукова// Молодой ученый. - 2016. - №3. - С. 964.
4. Щедровицкий Г.П. Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения в условиях перехода на ФГОС [Текст] / Г.П. Щедровицкий // Управление образовательным учреждением в вопросах и ответах. – 2018. - № 4. – С. 33.