

**Сизова Марина Борисовна, к.п.н.,
Заслуженный учитель РФ, доцент кафедры начального, основного
и среднего общего образования СПб АППО**



Формирование основ кадровой политики как путь подготовки школы к изменениям в системе образования

28.03.2023

Внутренняя и внешняя среда организации

В науке управления рассматривается два типа активности — функционирование (сохранение) и развитие системы деятельности.

Любая организация находится и функционирует в определенной среде.

В менеджменте под средой организации понимается наличие условий и факторов, которые воздействуют на жизнь организации и требуют принятия управленческих решений.

В структуре среды организации различают факторы **внутренней и внешней** среды. Такое деление факторов в менеджменте общепризнано.

Организация должна находиться в состоянии постоянного обмена с внешней средой, обеспечивая тем самым себе возможность развития.





Влияние внешней среды. Лента времени

- ☐ Первый ФГОС – 2004
- ☐ АИСУ «ПараГраф» - 2006
- ☐ Введение ЕГЭ - 2009
- ☐ ФГОС второго поколения - 2009
- ☐ ФЗ «Закон об образовании в РФ» - 2012
- ☐ Профстандарт «Педагог» - 2013
- ☐ Переход от конспекта урока к технологической карте урока
- ☐ Появление образовательных платформ
- ☐ Введение проектной деятельности - 2019
- ☐ Конкретизация требований к внеурочной деятельности
- ☐ Появление понятия ШНОР -2021
- ☐ Введение заданий по функциональной грамотности -2022
- ☐ Конструкторы (рабочих программ и учебного плана) -2022
- ☐ От Примерной образовательной программы – к Федеральной образовательной программе -2023
- ☐ Новый порядок аттестации педагогов -2023
- ☐ **Федеральный перечень учебников....**
- ☐ **Образовательные комплексы**



Комплексное понимание кадровой политики

Комплексное понимание кадровой политики складывается как внутреннее единство:

1) обеспечение организации необходимыми человеческими ресурсами (обеспечение рабочих мест, развития персонала и создание условий труда).

2) создание системы мотивации персонала на эффективную трудовую деятельность.

Выдержать конкурентную борьбу и эффективно развиваться в условиях изменений может только организация, сформировавшая кадровую политику с учетом требований законов социального развития.



Теория «человеческого капитала» - основа социально ориентированной кадровой политики

Подлинная революция в кадровой работе была вызвана применением принципиально новой социальной технологии кадрового менеджмента — *управление человеческими ресурсами*, основанной на базе **теории «человеческого капитала»**.

Знания и квалификация наемных **работников** в свете этой теории рассматриваются как приносящий доход **капитал**, а затраты времени и средств на приобретение этих знаний и навыков — инвестиции в него.

В условиях поступательных изменений в системе образования, решающим фактором эффективности и конкурентоспособности учреждения или организации становится обеспечение высокого качества кадрового потенциала

Согласованность активностей в ходе формирования кадровой политики

- разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов целей;
- организационно-штатная политика — планирование потребности в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата, назначения, создание резерва, перемещения;
- информационная политика — создание и поддержка системы движения информации;
- финансовая политика — формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда;
- политика развития персонала — обеспечение программы развития, адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование команд, повышение квалификации;
- оценка результатов деятельности — анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала.



Готовность школы к изменениям в системе образования

**Опытно-экспериментальная работа по
теме: «Формирование организационной готовности к
изменениям в процессе управления образовательной
организацией»
01.09.2020 - 31.08.2023**

**Сеть ОУ № 218, 226, 312 Фрунзенского района;
Вторая Санкт-Петербургская гимназия**



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 226 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Задача переноса сложившейся педагогической культуры, ценностей и традиций в новый педагогический коллектив, освоение **нового образовательного пространства** (в связи с открытием второй площадки - нового здания лицея и в связи с пополнением коллектива лицея новыми сотрудниками).

Приоритетные пути работы администрации с педагогическим коллективом направлены на улучшение **методического сопровождения учителей и информированности педагогов** в процессе подготовки педагогического коллектива к изменениям в системе образования.

**Государственное бюджетное общеобразовательное
учреждение школа № 312 с углубленным изучением
французского языка
Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

Школа 312 развивается в двух направлениях: открытие русско-французского двуязычного отделения и организация образования обучающихся с расстройством аутистического спектра.

Вектор изменений – гармонизация в рамках одного ОУ разных направлений развития: работы с одаренными детьми «Билингвальное отделение» и детьми с РАС (детьми-аутистами) - «Зона инклюзивного образования».

**Государственное бюджетное общеобразовательное
учреждение школа № 218
Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

•Общешкольный проект как средство формирования организационной готовности к изменениям, поскольку дает возможность комплексного решения проблемы:

- изменения, связанные с проектом, затрагивают все школьное сообщество;
- в процессе этих изменений педагогический и ученический коллективы учатся функционировать в режиме творческой активности;
- происходит постоянное внутрифирменное повышение квалификации;
- между педагогами, учениками, родителями создается атмосфера взаимного доверия;
- улучшается имидж образовательного учреждения.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Вторая Санкт-Петербургская Гимназия

- Механизмы организации совместной деятельности педагогов.**
- Формирование организационной готовности школы к изменениям через создание педагогических команд, решающих разноплановые образовательные проблемы.**
- Описаны факторы (внешние и внутренние), влияющие на изменения, которые происходят в педагогической практике школы.**
- Предложена рабочая версия модели организационной готовности ОО к изменениям.**
- Разработан диагностический инструментарий для определения организационной готовности к изменениям управленческой команды и педагогического коллектива Гимназии.**