

## **Система карьерного роста педагога и работа с кадровым резервом в отделе образования Чаплыгинского муниципального района.**

Рассматриваются различные подходы к определению терминов карьера, карьерный рост. Представлен анализ психолого-педагогических исследований в области карьерного роста педагога. Ключевые слова: карьера, карьерный рост, условия карьерного роста, карьерный рост педагога. Многие педагогические работники освещают в своих работах вопросы соединения способностей индивида и предъявляемых к нему требований со стороны организации для дальнейшего планирования и управления занятостью.

Чаще всего проблемы карьеры и карьерного роста изучаются такими науками, как социология, философия, психология и менеджмент. Карьеру в современном понимании термина можно определить как личный проект человека по достижению вершин профессиональной и личностной самореализации при сохранении физического и психического здоровья и отсутствии эмоционального «выгорания» и демотивации либо как организационный общественный проект, предполагающий планирование компанией карьерного роста и профессионального развития своих сотрудников с использованием дистанционных ресурсов и возможностей. Еще один термин «деловая карьера», рассматривается как поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью, продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения. Одной из актуальных проблем организации успешной карьеры является мотивация сотрудников к карьерному росту. Главными мотиваторами, стимулирующими эффективный труд и привязанность к рабочему месту, являются предоставляемые работодателем возможности для карьеры, личностного и профессионального роста. Кадровый резерв - это специально сформированная на основе установленных критериев группа перспективных педагогических работников, обладающих необходимыми для выдвижения профессионально-деловыми, личностными и морально-этическими качествами, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для замещения определенных должностей.

Кадровый резерв в отделе образования администрации Чаплыгинского муниципального района формируется в целях:

1. Создания профессиональной и управленческой элиты педагогических работников (внутреннего кадрового резерва) - специалистов, прошедших специальный отбор и подготовку, удовлетворяющих профессиональным и менеджерским компетенциям номенклатурных должностей, обладающих высоким уровнем развития корпоративных и управленческих компетенций, успешных на своих позициях и имеющих высокий потенциал к развитию.
2. Эффективной расстановки кадров с учетом максимального использования

потенциала педагогических работников с целью своевременной и качественной реализации задач системы образования Чаплыгинского муниципального района.

3. Преимущественного использования внутреннего резерва для заполнения номенклатурных должностей и замещения вакансий.

4. Управления карьерой сотрудников с учетом их карьерных устремлений и продвижение на ключевые должности лучших специалистов из числа педагогических работников.

На должности, предусмотренные структурой кадрового резерва, рекомендуется подбирать не менее двух сотрудников, в том числе готовых к назначению на должность в ближайший период («ближний резерв») и для выдвижения на перспективу («дальний резерв»).

Критериями подбора в кадровый резерв являются высокий уровень профессионализма, личностные характеристики и четко выраженные признаки социально-психологической и нравственной зрелости. При оценке деловых и личных качеств педагогических работников, составлении характеристик на кандидатов в резерв и определении направлений их подготовки используются следующие методы: предварительное изучение личных дел, результатов их деятельности, выполнения должностных обязанностей, конкретных поручений, материалов аттестаций и конкурсов, общественного мнения, а также собеседование, тестирование, анкетирование, экспертный опрос, групповая дискуссия и др.

Рассмотрим некоторые из указанных методов. Анкетирование. Претендентам предлагаются вопросы, ответы на которые характеризуют профессиональные, деловые и личностные качества. Анкеты могут быть двух видов: а) кандидат в произвольной форме отвечает на поставленные вопросы; б) варианты ответа стандартизированы. Ключевое значение при анкетировании как методе оценки имеет выбор и формулировка вопросов, ответы на которые позволяют судить о наличии и степени развития необходимых для данной должности качеств. Для этого следует иметь ранжированный перечень основных качеств, требуемых от работника по конкретной должности. Этот перечень может быть составлен методом экспертного опроса специалистов, компетентных в данной области деятельности.

Экспертная оценка. Задачей метода экспертной оценки является получение на основе сбора мнений экспертов надежного обобщенного заключения о качествах кандидатов в обстановке, исключающей контакты между экспертами. Основными правилами проводимого опроса являются: анонимность и групповой ответ. Анонимность достигается применением специальных анкет. При обработке мнений экспертов используются статистические методы с целью уменьшения статистического разброса индивидуальных оценок и получения группового ответа, в котором отражено обобщенное мнение экспертов.

Подготовка педагогических работников, зачисленных в кадровый резерв, осуществляется по индивидуальным планам, составленным кандидатами с

участием их непосредственных руководителей. Индивидуальные планы кадрового резерва должны отражать такой объем профессиональных знаний и навыков, который необходим им для работы на будущей должности с учетом их специального образования и опыта работы, и включать следующие пункты:

- перевод педагогического работника, состоящего в кадровом резерве, на другие вакантные должности с целью приобретения им необходимых навыков и знаний;
- исполнение обязанностей вышестоящего руководителя в период его отсутствия с целью получения опыта руководящей работы;
- повышение квалификации;
- стажировку на вышестоящей должности;
- проверку на решение отдельных вопросов по той должности, на которую готовится резервист, участие в подготовке проектов решений;
- самостоятельную подготовку по профилю будущей должности.

Условиями эффективности резерва являются: своевременное назначение на должности лиц, прошедших соответствующую подготовку в составе резерва; ежегодное уточнение состава резерва, доукомплектование, планирование должностных назначений, определение целесообразности дальнейшего пребывания в резерве лиц, не получивших назначения; календарное согласование сроков формирования резерва на переподготовку и повышение квалификации кадров.

Контроль деятельности педагогических работников, состоящих в резерве на выдвижение на руководящие должности, ведется систематически на протяжении всего времени нахождения их в резерве. Списки резерва уточняются ежегодно. При пересмотре резерва кадров в конце года проводится его анализ, дается оценка подготовленности каждого специалиста, принимается решение о необходимых заменах в составе резерва. В случае снижения лицами, состоящими в резерве кадров, уровня и результатов профессиональной деятельности, совершения проступков, а также из-за несоответствия их качеств требованиям, предъявляемым к работникам (в том числе, по состоянию здоровья), они исключаются из резерва.

Включение в состав резерва новых педагогических работников и последующее согласование списка резерва производится в установленном в организации порядке. Документы, отражающие процесс и результаты подготовки специалиста, хранятся в личном деле. В банк данных о резервистах входят: характеристика-рекомендация в резерв; выписка из приказа о зачислении в резерв; индивидуальный план подготовки; итоги аттестации, экспертных оценок, тестирования, стажировки, выполнения программы индивидуальной подготовки, повышения квалификации.

Должностной рост (карьера) не должен быть самоцелью работника, воплощением только его личных интересов (в этом случае он перерождается в карьеризм, карьерный эгоизм). В карьере должны найти оптимальный баланс интересы индивидуума и интересы организации. Карьера - это способ

достижения человеком поставленных целей в профессионально-трудовом и индивидуальном, личностном самовыражении. Она может и должна стать побудительным мотивом профессионально-должностного развития.