



Кадровое обеспечение деятельности образовательной организации

11 сентября 2025г.

Спикер: Елена Александровна Кошенкова

Что такое кадровое обеспечение?

Кадровое обеспечение - это комплексная, многогранная и стратегически выверенная система, которая включает в себя абсолютно все аспекты работы с человеческими ресурсами: от привлечения в школу молодых талантливых педагогов и их адаптации до создания условий для непрерывного профессионального и личностного роста каждого опытного учителя.



Анализ текущего кадрового потенциала: портрет коллектива и вызовы времени.

Анализ текущего кадрового потенциала — это не просто сухая статистика по количеству ставок и вакансий, это глубокий и многогранный портрет нашей команды, написанный цифрами, но главное — людьми.

Наш коллектив — это наш главный актив и фундамент всех достижений школы, уникальный сплав опыта, энергии и преданности делу.



Стратегия развития кадрового состава: от реагирования на вакансии к управлению талантами.

Нам необходимо совершить фундаментальный переход в подходе к работе с кадрами, а именно перейти от пассивной и реактивной модели, которая заключается лишь в оперативном закрытии возникающих вакансий, к проактивной стратегии управления талантами, которая нацелена на прогнозирование, развитие и удержание ключевых профессионалов, формирующих лицо нашей организации.



Стратегия развития кадрового состава: от реагирования на вакансии к управлению талантами.

Ключевым элементом этой стратегии становится **создание комплексной системы внутреннего резерва и преемственности**, которая позволит нам не терять накопленный опыт и уникальные методики при уходе педагогов на заслуженный отдых, а планомерно и заблаговременно готовить им достойную смену из числа наших же молодых учителей, которые уже прошли адаптацию, разделяют наши ценности и глубоко понимают специфику образовательной среды нашей школы



Стратегия развития кадрового состава: от реагирования на вакансии к управлению талантами.

Наша стратегия должна быть нацелена на создание такой среды, где талантливые педагоги не только хотят работать, но и имеют все возможности для максимальной реализации своего потенциала, чувствуют свою востребованность и видят ясные и прозрачные возможности для карьерного и профессионального роста.



Внутренняя система профессионального роста: наставничество, непрерывное развитие и поддержка.

Наставник становится не только проводником в методиках и школьных традициях, но и личным советником, помогающим адаптироваться в коллективе, справляться с профессиональными трудностями и выстраивать свою собственную педагогическую философию.

Непрерывное развитие должно стать не просто лозунгом, а естественной и неотъемлемой частью профессиональной культуры каждого нашего педагога



Внутренняя система профессионального роста: наставничество, непрерывное развитие и поддержка.

Важнейшим элементом этой системы является всесторонняя поддержка, которая включает в себя не только методическую помощь, но и создание психологически комфортной среды.

В конечном итоге, выстраивая такую комплексную систему, мы инвестируем в наш главный актив — человеческий капитал, создавая организацию, которая не просто учит детей, но и сама постоянно учится, адаптируется к новым вызовам и становится настоящей кузницей педагогических талантов



Создание благоприятного психологического климата и корпоративной культуры как фактор удержания кадров.

Именно комфортная атмосфера в коллективе и разделение общих ценностей зачастую оказываются более весомыми аргументами для учителя, чем исключительно материальные стимулы.

Для образовательной организации такими ценностями становятся прежде всего ориентация на интересы ребенка, стремление к педагогическому новаторству, взаимопомощь и коллективная ответственность за общий результат, который всегда важнее индивидуальных амбиций.



Работа с молодыми специалистами: привлечение, адаптация и интеграция в КОЛЛЕКТИВ.

Работа с молодыми специалистами является для нас не просто тактической задачей по закрытию вакансий, а стратегическим направлением инвестиций в будущее нашей образовательной организации, поскольку именно от того, насколько успешно мы сможем привлечь, адаптировать и интегрировать в наш коллектив новых педагогов, зависит преемственность педагогического опыта, инновационный потенциал школы и ее конкурентоспособность в долгосрочной перспективе.



Работа с молодыми специалистами: привлечение, адаптация и интеграция в КОЛЛЕКТИВ.

Ключевым элементом успешной интеграции является планомерное и постепенное включение молодого специалиста во все аспекты жизни школы — от участия в заседаниях методических объединений и работе над общими проектами до вовлечения в неформальные традиции и корпоративные события.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Эффективное кадровое обеспечение деятельности образовательной организации представляет собой гораздо больше, чем просто функцию управления персоналом — это комплексная, живая и динамичная система стратегического развития, которая пронизывает собой все без исключения аспекты жизни школы и является фундаментальным условием для достижения любых образовательных результатов и выполнения самой высокой миссии, которую только может нести наше учреждение.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Кадровое обеспечение — это непрерывный процесс совместного творчества всего коллектива, где каждый из нас вносит свой уникальный вклад в построение школы как центра притяжения для лучших педагогических кадров, и только общими усилиями мы сможем создать такую образовательную среду, где и учителя, и ученики чувствуют себя максимально раскрытыми, защищенными и вдохновленными на достижение самых высоких целей.





Спасибо за внимание!

ЦНПМ