

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«ВІННИЦЬКА АКАДЕМІЯ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ»**

ДЕМОНСТРАЦІЙНИЙ МАТЕРІАЛ

до магістерської роботи

Кривцун Людмили Володимирівни

**на тему: КАДРОВА ПОЛІТИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ
ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ
РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ**

Спеціальність **281 «Публічне управління та адміністрування»**
Освітня програма

Науковий керівник:
Києнко-Романюк Л.А.,
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри управління та
адміністрування

АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ

- Сьогодні в Україні здійснюється активний перехід системи освіти від режиму закритого пострадянського функціонування до її розвитку в умовах ринкової економіки та децентралізації.
- Невід'ємною складовою комплексного реформування освітньої галузі на сучасному етапі є проведення реформи загальної середньої освіти, яка передбачає підвищення якості освіти та забезпечення її конкурентоспроможності.
- З огляду на це, одним із пріоритетних напрямків стратегії розвитку сучасного закладу загальної середньої освіти є забезпечення висококваліфікованими педагогічними кадрами, які володіють професійними компетентностями, наскрізними вміннями, сучасними методиками викладання, здатні реалізовувати педагогіку партнерства в освітньому процесі та забезпечувати якість освітньої діяльності.
- У цьому контексті особливої актуальності набуває кадрова політика закладу освіти як інструмент підвищення якості освіти в умовах реформування освітньої галузі, спрямована на забезпечення закладу освіти висококваліфікованими працівниками та створення умов для професійного розвитку педагогічних кадрів.

Мета дослідження

виявити найбільш оптимальні шляхи удосконалення державної кадрової політики в закладах загальної середньої освіти з метою покращення якості освіти в Україні з огляду на вже існуючий досвід

Об'єкт дослідження

кадрова політика в системі освіти в Україні

Предмет дослідження

перспективи та стратегічні напрями удосконалення державної кадрової політики щодо закладів загальної середньої освіти

ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ:

- дослідити теоретичні та методичні основи формування кадрової політики в закладах загальної середньої освіти та проаналізувати основні підходи до формування кадрової політики в Україні;
- дослідити стан сучасного розвитку державної кадрової політики в Україні та окреслити перспективи реформування освітньої галузі в Україні;
- здійснити аналіз системи управління кадровою політикою на прикладі конкретного закладу загальної середньої освіти;
- розробити модель формування кадрової політики закладу загальної середньої освіти та надати методичні рекомендації щодо реалізації даної моделі.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

- Відповідно до мети та завдань дослідження передбачено використання комплексу методів дослідження:
- ***теоретичні*** – методи історичного та перехресного аналізу, суспільно-освітніх процесів, метод компаративістики, термінологічний,
- ***емпіричні*** – метод спостереження, порівняння, візуально-графічні методи.

Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

У першому розділі роботи

- розкрито теоретико-методологічні засади формування кадрової політики закладу загальної середньої освіти,
- зокрема, визначено сутність кадрової політики,
- сформульовано поняття кадрової політики закладу загальної середньої освіти,
- окреслено мету, принципи формування та удосконалення кадрової політики закладу загальної середньої освіти.

Система кадрового забезпечення освіти України потребує невідкладного реформування.

Необхідним є проведення системної роботи у таких напрямках:

- 1) Розробка науково обґрунтованої концепції сучасної кадрової політики в освіті, запровадження положень стратегічного управління кадровим потенціалом в освіті.
- 2) Удосконалення нормативно-правової та організаційної бази кадрової політики в освіті, прийняття низки нормативно-правових документів, які б регламентували підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти, їх працевлаштування, соціальний захист тощо.
- 3) Модернізація системи безперервної професійної освіти педагогів, зокрема оновлення стандартів вищої педагогічної освіти, введення нової системи атестації педагогічних, науково-педагогічних працівників і керівних кадрів освіти, складовими якої є оцінка професійної компетентності, теоретичної підготовки тощо.
- 4) Співпраця держави і громадськості у напрямі прийняття та реалізації управлінських рішень, контролю за їх виконанням, участь в оцінці якості освіти споживачами освітніх послуг.
- 5) Підвищення ефективності фінансування освіти.

Стратегічною метою державної кадрової політики у сфері освіти має стати не лише підготовка і висока кваліфікація управлінських і педагогічних кадрів освіти, забезпечення і зберігання балансу процесів кількісного і якісного складу освітянських кадрів відповідно до потреб розвитку суспільства, системи освіти, вимог чинного законодавства, стану економіки країни, а й відновлення в суспільстві соціального престижу, статусу педагогічної і науково-педагогічної діяльності.

Розділ 2. НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОБҐРУНТУВАННЯ ВПЛИВУ ДЕРЖАВНИХ ІНСТРУМЕНТІВ НА ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

У другому розділі роботи

- досліджено сучасний стан і тенденції розвитку загальної середньої освіти в Україні;
- зроблено аналіз основних напрямків державної кадрової політики у закладах загальної середньої освіти;
- обґрунтовано дієвість інструментів державної кадрової політики та визначено проблеми її реалізації.

Порівнюючи освіту України у перші роки незалежності та сьогодні, можна сказати, що вона зазнала суттєвих змін, а саме в якості освіти, способах викладання.

Основними завданнями розвитку української освіти на сучасному етапі повинні стати:

- забезпечення високої якості освіти відповідно до потреб сталого розвитку держави та з урахуванням європейських і світових досягнень;
- оновлення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних та керівних кадрів сфери освіти;
- підвищення престижу професії вчителя, створення дієвих матеріальних стимулів до педагогічної праці;
- внесення змін і доповнень до чинного законодавства України про освітню, наукову і науково-технічну діяльність;
- неухильне забезпечення фінансування науки і освіти на рівні, визначеному законом.

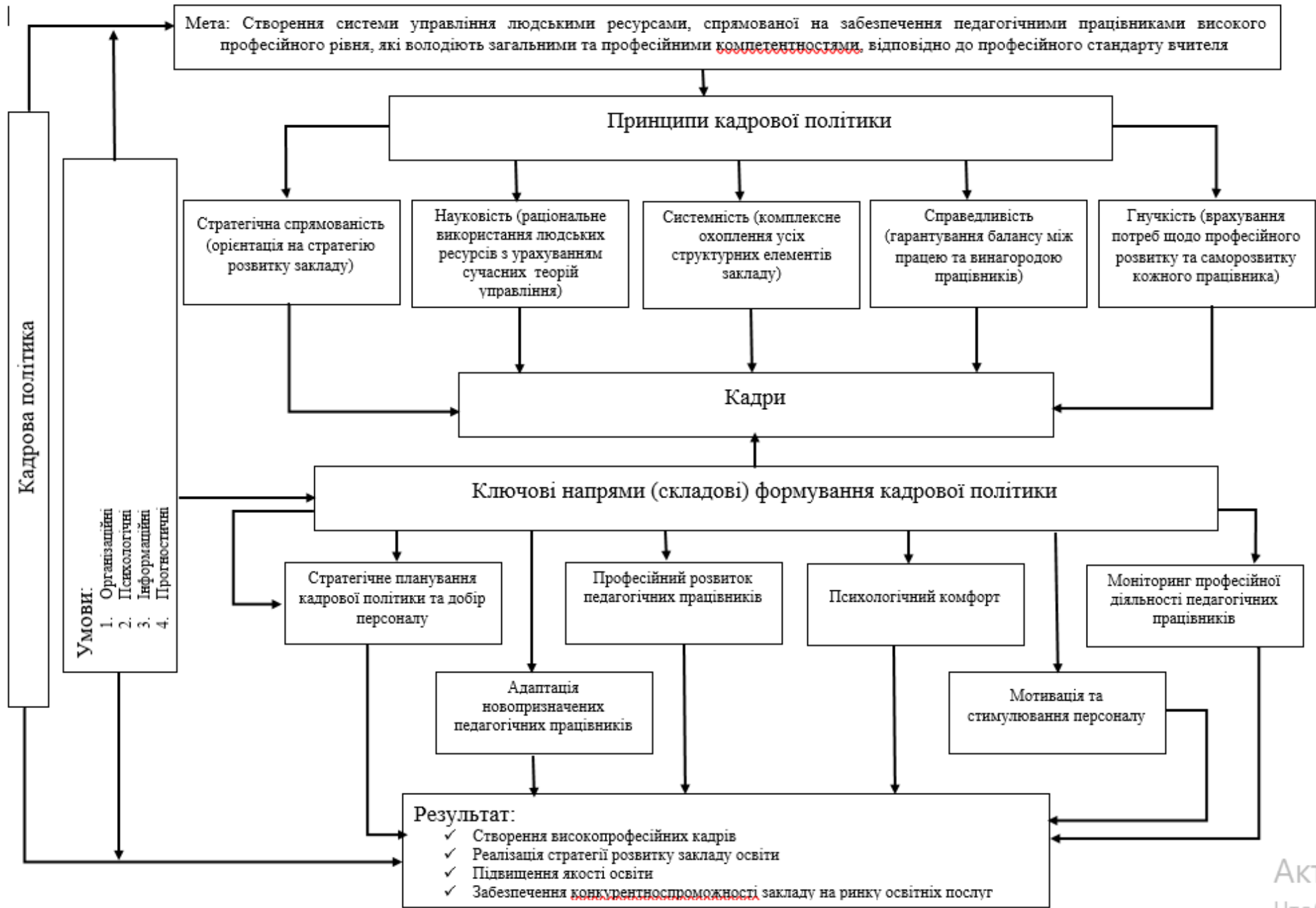
РОЗДІЛ 3. ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ ЩОДО ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ КЗ «ВІННИЦЬКИЙ ЛІЦЕЙ №22»)

У третьому розділі роботи

- охарактеризовано тенденції та визначено перспективи удосконалення кадрової політики закладів загальної середньої освіти в контексті реформування освітньої галузі на прикладі комунального закладу «Вінницький ліцей №22».
- Зокрема, окреслено проблеми реалізації управлінської діяльності в комунальному закладі «Вінницький ліцей №22» та намічено шляхи їх вирішення;
- визначено основні напрямки педагогічної діяльності закладу освіти;
- розроблено модель формування кадрової політики на прикладі комунального закладу «Вінницький ліцей №22», зроблено її опис та надано методичні рекомендації щодо реалізації даної моделі.

Ключові напрями формування та реалізації кадрової політики в комунальному закладі «Вінницький ліцей №22»:

- стратегічне планування кадрової політики та добір персоналу;
- адаптація новопризначених педагогічних працівників;
- професійний розвиток педагогічних працівників;
- мотивація та стимулювання персоналу;
- психологічний комфорт педагогічних працівників;
- моніторинг педагогічної діяльності педагогічних працівників.



Модель формування кадрової політики на прикладі КЗ «ВЛ №22»

Виходячи з результатів аналізу ефективності кадрової політики комунального закладу «Вінницький ліцей №22», можна зробити наступні висновки:

- Ефективність кадрової політики закладу освіти визначається якістю роботи з педагогічним колективом і загальним індексом задоволеності працівників системою праці і трудових відноси.
- У закладі працює педагогічний колектив з високим професійним рівнем і творчим потенціалом, готовий до апробації та впровадження в освітній процес інноваційних освітніх програм і технологій, актуальних для розвитку системи освіти.
- Заклад освіти має високу репутацію серед споживачів освітніх послуг і конкурентів, в основному завдяки педагогічному колективу.
- Керівництво закладу освіти активно розвиває кадровий склад, оновлює його, збільшує кількість співробітників, залучає до установи молодих фахівців, сприяє професійному розвитку педагогічних працівників.

ВИСНОВКИ

За результатами дослідження з'ясовано, що:

- Кадрова політика закладу освіти є системою форм, методів та інструментів ефективного управління персоналом, спрямованих на реалізацію стратегії розвитку закладу освіти з урахуванням змін, які відбуваються в освітній галузі на сучасному етапі.
- Кадрову політику закладу загальної середньої освіти слід формувати з урахуванням стратегічних напрямків його розвитку. При цьому, ефективна кадрова політика має бути реалістичною, гнучкою, зорієнтованою на створення високопрофесійного персоналу, а також динамічною, адаптованою до змін тактики діяльності закладу освіти та ринку освітніх послуг.
- Система кадрового забезпечення освіти України потребує невідкладного реформування.
- Стратегічною метою державної кадрової політики у сфері освіти має стати не лише підготовка і висока кваліфікація управлінських і педагогічних кадрів освіти, забезпечення і зберігання балансу процесів кількісного і якісного складу освітянських кадрів відповідно до потреб розвитку суспільства, системи освіти, вимог чинного законодавства, стану економіки країни, а й відновлення в суспільстві соціального престижу, статусу педагогічної і науково-педагогічної діяльності.
- Ключовою складовою освітнього реформування на сучасному етапі є впровадження реформи «Нова українська школа», яка вимагає змін у формуванні кадрової політики закладу загальної середньої освіти.

У дослідженні було здійснено аналіз системи управління кадровою політикою на прикладі комунального закладу «Вінницький ліцей №22», розроблено модель формування кадрової політики закладу освіти та надано методичні рекомендації щодо реалізації даної моделі.

ДЯКУЮ ЗА
УВАГУ!

Людмила Кривцун
lvkrivtsun@gmail.com

