**Таганова О.И. Развитие кадрового потенциала**

**Сл 1.** Одним из приоритетов развития страны вот уже на протяжении нескольких лет является модернизация образования, обеспечивающая рост производительности труда, освобождение от морально и физически устаревшего оборудования в структуре основных производственных фондов, повышение процента использования передовых технологий и многое другое. Однако никакая модернизация невозможна без квалифицированных кадров, специалистов для решения этих проблем.

Чтобы создать и способствовать развитию нового кадрового потенциала, следует определить сначала, что означает понятие «кадровый потенциал».

Кадровый потенциал модернизации образования – это квалификация педагогических работников, уровень их современной профессиональной подготовки, способности, личностные возможности и профессиональная готовность внедрять инновационные технологии в практику своей деятельности.

**Сл 2.** Новый закон об образовании принятый в декабре 2012 года поставил перед нами определенные ориентиры, способствующие развитию кадрового потенциала в стране, крае, районе, которые мы должны будем выполнить до 1 сентября 2013 года.

В своем выступлении я затрону две статьи закона: 47 и 49.

**Сл 3.** На следующем слайде представлена модель повышения квалификации педагогических работников, принятая распоряжением министерства образования и науки края от 20.09.2012 г. № 2079 «Об утверждении Положения о порядке организации повышения квалификации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений и краевых государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, в рамках перехода на персонифицированное бюджетное финансирование в 2013 году»

**Сл 4.** В каждом образовательном учреждении, муниципальном образовании должны быть подробные базы данных по прохождению повышения квалификации педагогическими и руководящими работниками учреждений образования.

**Сл 5.** Квалификация педагогического работника зависит от аттестации, которую необходимо проходить педагогическому работнику каждые 5 лет. В законе об образовании (ст.49) четко проговариваются полномочия каждого органа управления в сфере образования при порядке аттестации.

С момента утверждения порядка проведения аттестации МО РФ необходимо будет в кратчайшие сроки подготовить нормативно-правовую базу по организации аттестации.

В разделе два проекта порядка четко даны ориентиры по организации аттестации на СЗД на базе образовательного учреждения. Прописан состав аттестационной комиссии; последовательность аттестации; содержание представления; какие рекомендации может давать комиссия и сроки их исполнения; кто не подлежит аттестации.

Даны разъяснения по п.9 приказа Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н.

По аттестации на ПКК и ВКК на сегодня можно сказать одно: для аттестации педагогический работник должен подать заявление на аттестацию Данное заявление будет рассмотрено на аттестационной комиссии и поставлено в график аттестации (т.е. будут определены два месяца в течение которых пройдет аттестация работника). График после заседания аттестационной комиссии будет выставлен на сайте МО ХК и РЦОКО.

Процедура аттестации не будет изменена кардинально. Экзамен остается, он будет частью портфолио.

Документ фиксирующий прохождение аттестации – распоряжение министерства. (Аттестационный лист выдавать не будут).

Продление категории согласно проекту порядка отменено (п. 46).

**Сл 6.** На сегодняшний день с учетом всех изменений в законодательной базе о которой мы говорили выше, министерством образования ведется разработка справочной системы «Повышения квалификации и Аттестация». На слайде представлен адрес по которому вы можете ознакомиться с инструкцией для пользователя и описанием. Сама программа находится в процессе разработки, т.к. отдельные нормативные акты находятся в процедуре утверждения.