

Методические рекомендации по совершенствованию развития кадрового потенциала, профессионализма и мастерства педагогов

Л.Ф. Рафикова, методист МБУ «Отдел образования»
Пестречинского муниципального района

Переход на новые государственные образовательные стандарты – это коренное изменение образовательного пространства, успешность которого прямо связана с наличием профессионально подготовленных педагогических кадров. В связи с этим повышается роль целенаправленного профессионального развития педагога, которому предстоит органично вписаться в модель современной школы.

Под кадровым потенциалом понимается мера способностей и возможностей работников материализовать свои знания и умения с целью повышения профессионализма. Кадровый потенциал формируется интеграцией и динамикой таких моментов и сторон жизнедеятельности человека, как личностные свойства; общая работоспособность; профессионально – квалификационные знания, умения, опыт, творческие склонности, способность и ориентация личности. Воспроизведение и рост кадрового потенциала так же, как и степень соответствующей ему эффективности труда, зависит не только от какого – либо одного элемента, сколько от их интеграции, а также их сбалансированности и для отдельного человека, и для групп работников.

Формирование модели управления развитием кадрового потенциала ставит следующие задачи:

- ✓ создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников образования, повышение их квалификации;
- ✓ методическое сопровождение педагогических работников в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания;
- ✓ создание системы стимулирования деятельности педагогов;
- ✓ освоение современных педагогических и воспитательных технологий и методик (информационно - коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.

Исходя из этого основными направлениями кадровой политики нами были определены:

- ✓ политика развития персонала как планирование индивидуального продвижения, развитие корпоративной культуры, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации в условиях реализации ФГОС;
- ✓ организационно-штатная политика как планирование потребности в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата персонала организации;
- ✓ информационная политика как создание и поддержка системы движения кадровой информации;
- ✓ финансовая политика как формирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда на современном этапе.

Аргументом актуальности выстраивания современной системы профессионального развития учителя, с одной стороны, являются требования к кадровым условиям реализации новых федеральных государственных образовательных стандартов: повышение уровня квалификации педагогических работников и непрерывность их профессионального развития. С другой стороны, актуальность обосновывает тот факт, что повышение квалификации педагога часто носит несистематичный, нецеленаправленный характер и порой обусловлено случайными мотивами. (к сожалению, не прошли те времена, когда учителей «отправляют» на курсовую подготовку или когда основным мотивом повышения квалификации является аттестация на квалификационную категорию).

Но время диктует новые подходы, формы, содержание, собственную концепцию профессионального роста, где главным становится профессиональная педагогическая и личностная избирательность педагога. Найти свой маршрут - важная задача профессионального развития учителя. Чтобы выбор был более точным, необходимо умение анализировать профессиональные проблемы и собственный позитивный педагогический опыт. Безусловно, большое значение имеет рефлексивная культура учителя. Учителю необходимо владеть навыками проектирования собственного развития, использование которых приведет к целенаправленному выбору модели и содержания собственного повышения квалификации.

Что может сделать образовательное учреждение для эффективной организации профессионального роста учителя? Интенсифицировать и индивидуализировать модель профессионального развития

педагогов. Для этого необходимо изучение их образовательных запросов, определение потенциальных ресурсов образовательных услуг как мотивационного и содержательного компонентов индивидуальной образовательной траектории учителя. Завершающим этапом этой деятельности является помощь в выстраивании оптимизированной модели индивидуальной образовательной траектории педагога.

К числу наиболее эффективных средств реализации кадровой политики следует отнести метод наставничества. Он не новый, но результативный - мобильный, профессионально-плодотворный и двусторонний. Высокопрофессиональные педагоги-наставники применяют следующие эффективные формы взаимодействия: деловые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию, взаимопосещения, что способствует снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого специали. Ещё одним методом адаптации начинающих работников, как и методом преодоления профессиональных дефицитов у опытных работников, является стажировка у «педагога - мастера», каковые, безусловно, есть в каждом педагогическом коллективе. Стажировка позволяет быстро включить сотрудника в профессиональную деятельность через парную работу или освоение передовых практик в рамках мастер-класса. Эта методика является ещё и экономически выгодной, т.к. не требует серьезных дополнительных материальных затрат, связанных с прохождением «внешних» курсов и стажировок. Но педагог-мастер, занимая данный профессиональный статус по итогам публичной презентации своего опыта, серии мастер-классов, готовит индивидуализированную программу работы со стажёром, согласует её с Научно-методическим советом школы, экспонирует результативность работы. Естественно, что эта деятельность предполагает не только материальное стимулирование «педагога - мастера», но и выступает сама по себе актом профессионального признания учителя, демонстрирует его рост в рамках горизонтальной траектории профессионального развития.

Методист МБУ «Отдел образования
Пестречинского муниципального района



Л.Ф. Рафикова