

Методические рекомендации по теме: «Управление развитием кадровых ресурсов в образовательных организациях в условиях формирования национальной системы учительского роста»

(к проведению секции руководителей образовательных организаций на августовских совещаниях)

*С.В.Тундинова, методист кафедры педагогики, психологии и управления образованием
БУ ДПО «ИПКиППРО РА»*

Среди современных проблем, стоящих перед системой образования в условиях новых государственно-общественных требований к образованию, одной из ключевых является проблема управления профессиональным развитием педагога. Так, в соответствии с задачами Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», Комплексной программой повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, Планом мероприятий («дорожная карта») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию системы учительского роста, на сегодняшний день существует необходимость в коренных изменениях в системе подготовки педагогических кадров на структурном и содержательном уровнях.

Одной из приоритетных в этой связи становится задача обеспечения высокого качества российского образования посредством повышения профессионального уровня педагогических работников. Ведущим фактором обеспечения качества образования и основным ресурсом развития школы является кадровый потенциал педагогов. Повышение качества образования сегодня напрямую связано с ростом профессионального уровня педагогических работников. Главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Профессиональный стандарт педагога дает новый импульс его развитию. Он становится успешным лидером, активным гражданином, компетентным педагогом, ответственным наставником, инновационным практиком. В связи с этим, одним из важнейших организационных направлений в деятельности образовательных организаций по обеспечению высокого качества российского образования становится управление развитием кадрового ресурса образования.

Актуальность проблемы управления развитием кадрового ресурса школ обусловлена изменением представлений:

- о качестве образования, о способах, механизмах его обеспечения и оценки;
- об учителе-профессионале, о сущности и содержании его профессионального развития.

В условиях наполнения профессионального стандарта учителя такими новыми компетенциями, как работа с одаренными учащимися; работа в условиях реализации программ инклюзивного образования; преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным; работа с учащимися, имеющими проблемы в развитии; работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми учащимися, имеющими серьезные отклонения в поведении, особо востребован учитель-профессионал. Профессионал, обладающий качествами, которые позволяют ему быть конкурентоспособным на рынке труда: профессиональной мобильностью и гибкостью, стрессоустойчивостью, на формирование такого учителя и ориентирована НСУР, ставящая задачу повышения качества российского образования и его конкурентоспособности на мировом уровне.

В этих условиях организационной и правовой основой для последующего развития системы образования посредством формирования национальной системы учительского роста является утвержденная в мае 2014 года Правительством Российской Федерации, «Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций», которая задала основные векторы повышения профессионализма педагогических работников, включающего в себя также и переход системе эффективного контракта педагогических работников и повышение социального статуса и престижа профессии педагога. В этих условиях меняется роль руководителя, повышается степень его личной ответственности в работе с педагогическим коллективом и конечные результаты деятельности учебно-воспитательного процесса школы.

Управление профессиональным развитием педагогов для достижения необходимого качества кадрового ресурса образовательной организации целесообразно строить на основе проектно-программного подхода, средством реализации которого выступает программа управления профессиональным развитием педагогов. Приступая к разработке программы необходимо предусмотреть, что модель профессионального роста учителя реализуется через поэтапную реализацию стандарта:

- организацию изучения профессионального стандарта;
- систему непрерывного образования;

- работу с молодыми кадрами; самообразование;
- систему стимулирования.

Поэтому рекомендуется при планировании работы по укреплению кадрового ресурса в общеобразовательной школе учесть следующее.

1. Организация изучения профессионального стандарта (ПС) осуществляется через методическое совещание по освещению вопросов о необходимости изучения ПС; обсуждение ПС на совещаниях; определение направления деятельности администрации и педагогического коллектива по подготовке к внедрению ПС; внесение необходимых изменений в локальные акты.
2. Система непрерывного образования осуществляется через организацию профессиональной переподготовки, курсы повышения квалификации, систему работы методических объединений, педагогические, методические консилиумы. Необходимо сформировать у педагогов культуру внутреннего обучения.
3. Работа с молодыми кадрами. Администрация организует целенаправленную, оперативную помощь молодым учителям в приобретении практического опыта, определяет опытного наставника к каждому молодому специалисту. Система наставничества предполагает профессиональную и психологическую поддержку, формирующую обратную связь и передачу накопленного опыта новому поколению педагогов.
Программа наставничества предполагает: выявление потребностей молодого специалиста; посещение наставником уроков молодого специалиста; посещение уроков наставника молодым специалистом; создание условия для неформального общения между наставником и его подопечным; привлечение молодого специалиста к традиционным урочным и внеурочным мероприятиям наставника; присутствие членов администрации школы на основных мероприятиях с целью отслеживания развития молодого специалиста и готовности продолжить с ним работу после завершения программы наставничества. По завершению программы необходимым условием является обратная связь молодого специалиста и его руководителя.
4. Самообразование. Большое влияние на профессиональный рост учителя оказывает его участие в конкурсах профессионального мастерства, предметных фестивалях, семинарах, конференциях, проектах, круглых столах, в проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности, его выступления на мероприятиях, публикации, мастер-классы.

5. Стимулирование профессионального роста учителей. На основе введения новых профессиональных уровней и модели развития профессиональных качеств учителя вводится действенная система стимулирования профессионального роста учителей.

Профессиональный рост педагога через введение Профессионального Стандарта - это новый тип трудовых отношений, который строится на оценке эффективности деятельности каждого работника, способствует повышению уровня квалификации педагогических работников, повышению их мотивации к результативной деятельности, сохранению кадрового потенциала.

Вышеуказанный механизм профессионального учительского роста в условиях введения Профессионального стандарта позволит:

- обеспечить доступное качественное образование;
- решить проблему привлечения молодых специалистов в общеобразовательные учреждения;
- содействовать повышению квалификации и мотивации к профессиональному развитию педагогических работников;
- поднять престиж профессии педагога;
- повысить степень удовлетворенности родительского сообщества предоставляемыми образовательными услугами.

При разработке Программы управления развитием кадрового ресурса особое значение необходимо уделить обеспечению мотивационной и технологической готовности педагогов к включению в инновационную деятельность.

Рекомендуемая литература:

1. Слагаемые эффективного управления учебным процессом. Сборник материалов, Барнаул: АКИПКРО, 2017.
2. Сборник материалов Всероссийской конференции по анализу хода внедрения национальной системы учительского роста, М.: ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, 2017.
3. Профессиональный стандарт педагога в вопросах и ответах [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://gigabaza.ru/doc/172607-pall.html>.