

## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА СОВРЕМЕННОЙ ГИМНАЗИИ

Губарева Т.О.  
МОАУ «Гимназия № 2», г. Оренбург

В настоящее время, впрочем, как и всегда, человеческий потенциал, человеческий фактор во всех областях деятельности является важнейшим залогом успеха. В системе образования – это основа основ, первое и главное условие эффективности образовательно-педагогической деятельности [3].

Актуальность данной составляющей в образовательной жизни общества и в работе конкретной образовательной организации подчеркивается в положениях основополагающих государственных документов.

В частности, необходимость повышения качества кадрового потенциала в сфере образования, важность распространения современных технологий и методов преподавания обозначена в государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы [1].

Первостепенная значимость кадрового ресурса в повышении качества образования и обеспечении уровня развития образовательного учреждения в соответствии с требованиями времени обоснована в положениях Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» [2].

Кадровая политика образовательной организации находит свое отражение в коллективных договорах, в уставе и в других документах, регулирующих трудовые отношения и занятость работников. Основными объектами кадровой политики образовательной организации являются: планирование персонала; поддержка занятости; организация обучения; стиль, методы руководства; стимулирование; решение социальных проблем; обмен информацией и другие.

В уточняющем отношении следует выделить и подчеркнуть что главной целью и стратегическим ориентиром кадровой политики образовательной организации выступает профессиональное развитие педагога.

В этой связи кадровая политика призвана расширять возможности образовательной организации в профессиональном развитии педагога за счет направленной реализации следующих функций: требование к сотрудникам на стадии найма; отношение к «капиталовложениям» в персонал; внимание к стабилизации коллектива; забота о позитивном имидже организации.

Обозначим некоторые, с нашей точки зрения, наиболее важные в профессиональном развитии педагога направления кадровой политики, реализуемых в образовательной деятельности муниципального образовательного автономного учреждения «Гимназия № 2» г. Оренбурга:

- формирование стабильного педагогического коллектива;
- реализация профессионально-развивающего потенциала внутреннего и внешнего оценивания;
- обучение, повышение квалификации педагогов.

Формирование стабильного педагогического коллектива.

Здесь основными критериями выступают два взаимосвязанных показателя – количественный и качественный. Количественный критерий непосредственно сопряжен с коэффициентом текучести кадров и долей молодых педагогов в возрастной структуре педагогического коллектива. Качественный критерий соотносится со степенью удовлетворенности сотрудников своей работой и, в более широком понимании, с инновационной возможностью развития, поскольку только в условиях кадровой стабилизации, в долговременном сплаве опыта и молодости рождается настоящее педагогическое мастерство и искусство, связанное с постоянным, стабильным стремлением педагогов к личностному саморазвитию и профессиональному росту.

Реализация профессионально-развивающего потенциала внутреннего и внешнего оценивания. В условиях динамично развивающейся системы образования происходит быстрая смена требований к педагогам, изменение их профессиональных задач.

Мотивация и стимулирование профессионального развития педагога во многом начинаются с инициативной включенности учителя в единый процесс оценки и самооценки, внутреннего и внешнего оценивания индивидуального образовательного качества. Тем самым реализуется нормативное требование к владению педагогами и руководителями оценочной компетентностью, поскольку именно оценка в структуре деятельности «отвечает» за проверку достигнутого результата, его соответствия поставленной цели, способствуя инициированию развивающих процессов.

Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня профессиональной подготовки требуют достижения большей мобильности и гибкости системы повышения квалификации, основанной на единых рамках профессиональных умений и, вместе с тем, адресно отвечающей на персональные запросы учителя.

Технологии дистанционного обучения, сохраняя преимущества традиционной заочной формы, создают новые развивающие возможности для педагогов, обеспечивая:

- практически неограниченный доступ к мировым интеллектуальным ресурсам, независимо от места жительства и режима занятости: наши учителя английского языка участвуют не только во всероссийских методических вебинарах, но и в тех, которые проводят зарубежные учебные заведения, например, Оксфорд;

- индивидуальный и гибкий график обучения, позволяющий сочетать профессиональную деятельность с повышением квалификации и получением дополнительного образования;

- уникальные возможности для существенного повышения качества образования, что связано с использованием особых, присущих дистанционным технологиям, учебных материалов, подготовленных на иной технической базе.

Формирование положительного имиджа гимназии является важнейшей составляющей актуализации личностно-общественного потенциала

профессионального развития педагога, учителя, поскольку непосредственно соотносится с побуждающими факторами Миссии образовательной организации.

В обобщающем аспекте отметим, что для любой современной образовательной организации в многосложном процессе профессионального развития педагога является актуальным эффективное решение следующих задач:

- совершенствование системы материального и морального стимулирования работающих, в том числе, через переход на эффективный контракт для сохранения в образовательных организациях лучших педагогов;
- распространение положительного практического опыта и эффективных способов работы педагогов, обеспечивающих высокие образовательные достижения обучающихся;
- стимулирование инициативности педагогических работников к участию в профессиональных конкурсах;
- расширение сферы альтернативного адресного повышения квалификации на основе продуктивной самооценки профессионализма.

#### *Список литературы*

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 -2020 годы [Электронный ресурс] : режим доступа: [bolplotds.ucoz.net](http://bolplotds.ucoz.net)...gos\_programma...obrazovanija.pdf : (дата обращения: 02.11.2016)

2. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] : режим доступа: [минобрнауки.рф](http://минобрнауки.рф)документы/1450 : (дата обращения: 02.11.2016)

3. Фоменко, С. Л. Профессиональное становление и развитие профессионального коллектива современной школы / С. Л. Фоменко // *Инновационные проекты и программы в образовании*. – 2015. – № 2. – С. 12-16.