

Степанова Наталия Юрьевна

канд. пед. наук, директор

Кожевникова Инна Николаевна

заместитель директора

МОУ «Гимназия №2»

г. Вологда, Вологодская область

МОНИТОРИНГ КАДРОВЫХ УСЛОВИЙ КАК ВАЖНЫЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ И УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: в статье описывается опыт образовательной организации, направленный на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников на основе мониторинга кадровых условий. Авторами представлен опыт научно-методического сопровождения учителей.

Ключевые слова: профессиональное развитие, мониторинг уровня профессионализма, программа саморазвития, научно-методическое сопровождение, мониторинги качества деятельности педагогов.

Новая парадигма образования приводит нас к качественно новому пониманию позиции учителя.

Компетентность и функциональная грамотность ученика формируется уровнем компетентности и функциональной грамотности учителя, общая культура и интеллект воспитанника – уровнем культуры и интеллекта педагога.

Аргументами актуальности выстраивания современной системы профессионального развития педагога являются требования к кадровым условиям управления качеством образования и реализации федеральных государственных образовательных стандартов: повышение уровня квалификации педагогических работников и непрерывность их профессионального развития.

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

зировать модель профессионального развития педагогов. Для этого необходимо проводить мониторинг уровня профессионализма педагогов гимназии: определять сильные и слабые стороны профессиональной деятельности, выявлять передовой педагогический опыт и проблемные зоны. Важным компонентом научно-методической работы является изучение образовательных запросов педагогов, определение индивидуальной образовательной траектории учителя. Завершающим этапом этой деятельности является помощь в выстраивании оптимизированной модели индивидуальной программы саморазвития педагога. Важно, чтобы в ходе этой деятельности педагог стал активным субъектом процесса совершенствования.

В течение многих лет в гимназии существует система научно-методического сопровождения педагогов, основной целью которой на современном этапе является: создание условий для развития профессионального потенциала педагогов как основного ресурса успешной реализации инновационных процессов и повышения качества образования гимназистов. Методическое сопровождение организовано с учетом запросов педагогов в повышении их профессиональной компетентности.

Научно-методическое и учебно-методическое сопровождение ФГОС ОО обеспечивает научно-методический совет гимназии. В гимназии функционируют предметные методические объединения, проектные группы по различным направлениям реализации инновационного проекта «Новая модель школы. Гимназия – корпорация возможностей». Приоритетными направлениями научно-методического сопровождения педагогов гимназии являются: мониторинг учебно-методических условий, мониторинг кадровых ресурсов, мониторинг метапредметных компетенций учителя, организация работы проектных групп по наиболее актуальным проблемам, использование разнообразных форм корпоративного обучения, обобщение и распространение педагогического опыта, создание и систематизация банка уроков по технологиям деятельностной педагогики, формирование банка индивидуальных образовательных маршрутов, сопровождение реализации программ профессионального саморазвития.

Мониторинг учебно-методических условий является важнейшим инструментом проверки и оценки эффективности внедряемого содержания образования, используемых методик и технологий, служит основой для обоснованных путей устранения недостатков учебного процесса в гимназии, является основой для принятия эффективных управленческих решений.

Мониторингу подвергаются основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также рабочие программы педагогов.

Говоря об управлении кадровыми ресурсами гимназии, следует сказать, что только благодаря заинтересованному и искреннему вниманию к сотрудникам руководитель может добиться эффективности управления. В условиях, когда руководителю в работе с педагогами удастся создать ценностно-смысловое единство членов коллектива, все его участники принимают стратегические цели школы как лично значимые и становятся активными участниками ее развития. Это обеспечивает высокую результативность и качество работы педагогов.

При оценке качества деятельности педагогических работников гимназии учитываются: востребованность услуг учителя (в том числе внеурочных) учениками и их родителями (законными представителями), использование учителями современных педагогических технологий, в том числе цифровых и здоровьесберегающих, участие в методической и научной работе, участие в конкурсах профессионального мастерства, распространение передового педагогического опыта, повышение уровня профессионального мастерства, деятельность по самообразованию и саморазвитию, работа учителя по формированию и сопровождению индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью обучающихся, взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений.

В течение последних трех лет проводились различные мониторинги качества деятельности педагогов гимназии: определение уровня педагогического мастерства, определение творческого потенциала, наличие потребностей в из-

менении своей профессиональной деятельности и отношении к инновациям, совершенствование своей профессиональной деятельности, диагностика дидактико-методических умений, оценка удовлетворенности профессией учителя.

подавляющее большинство педагогов имеют высокий и средний уровни удовлетворенности профессией учителя, своим положением в коллективе и гимназией в целом, что является благоприятным фактором для профессионального развития самих педагогов, и, как следствие, повышения качества образования в гимназии. Наблюдается положительная динамика удовлетворенности профессией за последние три года.

Показатели удовлетворенности профессией и самооценки уровня педагогического мастерства положительно коррелируют с уровнем профессиональной квалификации педагогов гимназии.

Косвенным показателем педагогического мастерства является показатель участия учителей в профессиональных конкурсах и распространении педагогического опыта. Анализ диагностики свидетельствует о том, что учителя гимназии используют не все возможности для обобщения и распространения педагогического опыта. Необходимы меры стимулирования педагогов к деятельности, связанной с диссеминацией личного педагогического опыта. Но, тем не менее, положительная динамика наблюдается.

С целью выявления уровня сформированности затруднений в реализации требований ФГОС в практической деятельности учителя, для определения индивидуальных задач повышения профессиональной компетентности, проведена диагностика сформированности метапредметных компетенций учителей на основе использования оценочного листа, разработанного специалистами АОУ ВО ДПО «Вологодский институт развития образования» (Е.А. Никодимова, Е.М. Ганичева, И.А. Армеева).

Анализ диагностики дает возможность учителю увидеть направление совершенствования своей деятельности в межаттестационный период.

В управлении качеством методической работы гимназии особое значение имеет использование технологий сопровождения персонала, стимулирующих профессиональный рост и совершенствование педагогов, обеспечивающих овладение инновационным опытом, влияющих на качество образования гимназистов.

Одной из таких технологий выступает программа саморазвития педагога, которая проектируется на основе личных образовательных потребностей, специфики методической проблемы, над которой работает педагог, особенностей проблематики профессиональных сообществ города, региона, и даже страны, членом которых он является, потребностей гимназии.

Управленческую задачу повышения качества кадровых условий можно решать, используя ресурсы разных уровней: от организационных (внутри гимназии) до ресурсов, имеющихся в широком профессиональном социуме.

В дальнейшем мы видим совершенствование методической работы именно в направлении создания и сопровождения программ профессионального саморазвития педагога. Программы профессионального саморазвития определяют вектор качественной педагогической деятельности в межаттестационный период, способствуют постоянному самообразованию, успешной реализации задач модернизации и повышения качества образования, актуальны в условиях реализации Национального проекта «Образование».

Список литературы

1. Базавлуцкая Л.М. Управление персоналом в образовательных системах: учебное пособие / Л.М. Базавлуцкая, Е.А. Коняева. – Челябинск: ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2020. – 78 с. – EDN BQXQPU

2. Сотникова С.И. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2018. – 321 с.