

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ГИМНАЗИИ, или ГДЕ ВЗЯТЬ ТАЛАНТЛИВЫХ УЧИТЕЛЕЙ



Александра
Жаринова,
заместитель
директора
Нижегородской
педагогической
гимназии,
учитель высшей
квалификационной
категории,
руководитель
проекта
«Педагогические
кадры»

Обучать и воспитывать способных и одарённых детей в условиях гимназии могут профессиональные, лично одарённые педагоги. Одарённый ребёнок и талантливый учитель-профессионал — две стороны одной медали. И трудно сказать, что здесь первично.

Где же взять такие педагогические кадры, которые «решают всё»?

Гимназия, открывшаяся в 1990 году, могла рассчитывать только на кадры «старой» школы. Мы не хотим сказать, что в «доперестроечной» школе все учителя были плохими. Однако задачи, стоящие перед гимназией, существенно отличались от традиционных — иначе для чего гимназия? Это работа в инновационном поле, в режиме творчества, эксперимента, нацеленного на одарённого ребёнка, использование эффективных современных педагогических технологий, методик, учебно-методических комплексов, разработка авторских программ (учебных и воспитательных) и многое другое. Всё это предъявляет к учителю гимназии особые требования.

С первого дня существования гимназии нам стало очевидно, что существующая система подготовки кадров не в состоянии удовлетворить требования к уровню их профессиональной квалификации. Именно поэтому мы сделали ставку на формирование собственной кадровой политики, способствующей созданию коллектива педагогов — компетентных, высоких профессионалов, готовых к творчеству, инновации.

На основе анализа уровня квалификации педагогического коллектива гимназии был разработан проект «Педагогические кадры», учитывающий разные направления кадровой деятельности и прежде всего:

- поиск и приём на работу учителей на вакантные места; мониторинг их возможностей;
- адаптацию к работе в условиях гимназии;
- повышение квалификации педагогов в содержании преподаваемого предмета;
- психолого-педагогическое, методическое и общекультурное совершенствование учителя.

Гимназический проект «Педагогические кадры» «питается» из многих источников:

— международного образовательного пространства (проекты «Интеркультура», программа «Интел», сотрудничество с коллегами из Германии, Франции, США, Англии, Болгарии, Швейцарии и других стран);

— образовательно-культурного пространства России (Нижегородский институт развития образования, ведущие вузы и научные учреждения России).

Проект реализуется посредством предметных кафедр, кафедры педагогики и психологии, системы целевых программ «Рост», «Культура учителя», «Стажёр», «Аттестация», путём индивидуальной научной деятельности педагогов.

Постоянный мониторинг уровня профессиональной компетентности учителя с помощью программы «Аттестация» позволяет определить актуальные потребности и направления в повышении квалификации учителей.

Несколько подробнее расскажем о составляющих проекта «Педагогические кадры».

СИСТЕМА АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Проблема оценки качества работы педагогического работника, уровня его профессионализма и компетенции всегда была актуальной. В Нижегородской области модель аттестации 1992 года с чётко прописанным механизмом и организационно-методическим



обеспечением органично вписалась в кадровую деятельность гимназии, дав на вооружение, прежде всего, инструмент непрерывной диагностики уровня квалификации педагогического работника. Именно оценка качества работы педагога, на наш взгляд, — наиважнейшая функция аттестации.

В основе объективности оценки труда учителя, уровня его квалификации такие факторы, как:

- демократический стиль руководства;
- профессионализм оценивающего;
- стимулирующий характер контроля;
- создание условий для профессионального роста педагогических работников;
- внедрение материальных и моральных стимулов в практику управления педагогическими кадрами;
- непрерывность диагностики.

Аттестация предполагает добровольность участия учителя в этой процедуре. Учитель, представляя конкретный педагогический социум, тот коллектив учителей, ту кафедру, где он трудится, свидетельствует об уровне компетентности и профессионализма всей кафедры и в целом педагогического коллектива гимназии.

Из проблемы управленческой аттестация в гимназии превратилась в проблему общепедагогическую, так как связана со здоровым стремлением каждого педагога к росту, самоутверждению, более высокому должностному статусу, улучшению материального положения, что активно поддерживается администрацией, ибо в итоге повышается уровень учебно-воспитательного процесса.

Работа по совершенствованию организационной культуры образовательного учреждения сформировала соответствующую общегимназическую атмосферу, где успехи коллектива в целом стимулируют аттестационную активность учителя, который адекватно воспринимает систему оценки собственного труда; где рефлексия — дело обычное, необходимое, а диагностика уровня квалификации — максимально объективна.

Мы включили аттестацию в планирование на различных уровнях:

— на уровне учителя — аттестующегося, готовящегося к аттестации, выполняющего рекомендации;

— на уровне кафедры (заслушивание аттестующихся педагогов, оказание методической помощи при подготовке к квалификационным испытаниям, анализ уровня продуктивности деятельности учителя, посещение уроков и их последующий анализ и другое);

— на уровне гимназии (аттестация включена в программу деятельности гимназии в разделы «Организационно-педагогические мероприятия», «Анализ учебно-воспитательного процесса»).

Важными составляющими успешной организации аттестации, формирующими организационную культуру образовательного учреждения, стали полный, конкретный, функцио-

нальный пакет документации по исполнению процедуры аттестации; информационный блок, сопровождающий аттестацию; формы и методы подведения итогов аттестации и планирование работы на будущее.

Таким образом, демократическая атмосфера, методическая обеспеченность, объективность выводов, материальная заинтересованность — всё это позволило аттестации педагогических работников стать важной составляющей кадровой политики в целом. Её итоги убедительны: аттестованы 100% педагогических работников; 91,8% — на высшую и первую квалификационные категории.

Повышение профессионального уровня администрации, руководства гимназии напрямую связано с аттестацией педагогов, ибо активная, успешная аттестация педагогов, показывающих высокие результаты, — это свидетельство профессионализма управленца, который обеспечивает рост профессионализма учителя и растёт вместе с ним.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Аттестация тесно связана с гимназической программой повышения квалификации педагогических работников, которая формируется ежегодно, в том числе и на основе непрерывной диагностики, учитывая индивидуальные запросы педагогов, сильные и слабые стороны их учебно-воспитательной деятельности.

В гимназии сложилась эффективная структура повышения квалификации, предполагающая четыре уровня, которые условно можно определить так: гимназический, городской, российский и международный.

На гимназическом уровне одна из программ — «Культура учителя». Она формируется на основе системного анализа работы всех кафедр, мониторинга учительских потребностей и проблем и ежегодно меняется в зависимости от существующих на данный момент задач. Основные из них:



- актуализация современных вопросов методики преподавания, психологии;
- освоение педагогической теории как основы творчества учителя;
- встречи с яркими, талантливыми деятелями в области науки, искусства, техники.

В течение текущего учебного года по программе «Культура учителя» 40 педагогов обучились в «Школе европейского этикета», 36 человек — по международной программе ИНТЕЛ «Технология будущего»; 33 классных руководителя повышают квалификацию как воспитатели на базе гимназии (занятия проводит кафедра воспитания Нижегородского института развития образования). Большинство занятий по этой программе проводится в каникулярное или послеурочное время.

Программа «Рост»

Учителю по должности полагается повышать квалификацию через систему курсовой подготовки один раз в пять лет. На основе непрерывной диагностики труда учителя мы определяем, на какие курсы и куда направить конкретного учителя. Совместно с кафедрой, административным советом формируем программу «Рост» на календарный год, обязательно отслеживаем результативность переподготовки. После завершения курсов учитель докладывает своей кафедре, а иногда и всему коллективу о самом интересном, демонстрирует формы, методы, приёмы урочной методики на открытом уроке.

Программа «Стажёр»

Эта программа позволяет шире использовать богатые возможности учителей высшей категории гимназии, даёт возможность передать опыт начинающим и вновь пришедшим в коллектив педагогам. В программу стажировки входит знакомство с традициями гимназии в облас-

ти обучения, воспитания, проведения традиционных мероприятий, а также ведение гимназической документации.

Особое место в системе повышения квалификации учителя мы отводим международным программам и участию в этих программах наших педагогов. Это различные конкурсы, стажировки за рубежом, обмен учащимися и педагогами. Этот колоссальный опыт бережно собирается, анализируется и используется. За последние пять лет мы активно обменивались опытом работы с коллегами из Германии, Франции, США, Англии, Финляндии, Италии, Швейцарии, где побывали 10 наших педагогов, а по обмену школьниками за рубежом с визитами разной продолжительности (от двух месяцев до года) — более 200 детей.

Общение, семинары, встречи позволяют взглянуть на нашу педагогическую деятельность глазами коллег из других стран, сравнить тенденции, приоритеты, взять что-то новое, интересное в практику своей педагогической деятельности.

Программа морального стимулирования педагогов

Одна из доминант кадровой политики — система морального стимулирования. В результате выполнения этой программы, на основе постоянного анализа и диагностики деятельности педагогов по сложившейся традиции заслуженно отмечены наградами разного достоинства 85% педагогических работников. Среди наград — медаль «За заслуги перед Отечеством» II степени, звание «Заслуженный учитель РФ», «Почётный работник образования», почётные грамоты разного уровня, благодарности главы городской администрации.

Это позволяет оптимизировать кадровую политику гимназии на основе личностно-ориентированного метода работы с учителем и сформировать образ гимназического учителя.

Эффективная кадровая политика — это не только высокий процент учителей высшей и первой категорий, высокий уровень обученности учащихся (около 80% детей обучаются только на «хорошо» и «отлично»), их успехи в олимпиадах, конкурсах и т.д., но и высокий творческий потенциал коллектива, его стабильность, благоприятный созидательный микроклимат, привычка к повышению уровня образования (четыре педагога закончили аспирантуру, им присвоена степень кандидата наук, ещё три человека готовятся к защите). Всё это позволяет нашим педагогам жить и работать в инновационном режиме, удачно экспериментировать, создать особую воспитательную систему, основанную на деятельности гимназических центров и проектов.

г. Нижний Новгород