

Реализация этих мероприятий кадровой политики потребует постоянного внимания руководства образовательного учреждения, позволит сформулировать и поддерживать оптимальную возрастную структуру персонала, обеспечивающую осуществление образовательного процесса на необходимом уровне качества.

Малыганова С.А.,  
г. Югорск

## **СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ**

Современная сложившаяся ситуация и общая стратегия реформ создания принципиально новых механизмов общественно-государственного регулирования процессов связи профессиональной школы и профессионального труда, базируется на общей концепции *управления человеческими ресурсами*, пришедшей на смену прежней концепции *учета человеческого фактора*.

Важнейшими элементами такого механизма должны стать новые социальные институты, главными функциями которых становится *сопровождение профессиональной карьеры работника*: формирование профессиональной карьеры для тех, кто входит в трудовую жизнь, содействие занятости для тех, кто находится на свободном рынке труда и развитие профессиональной карьеры для персонала предприятий.

В соответствии с этим система общего и профессионального образования предполагает работу над развитием человека как профессионала в двух социально-личностных планах. Первый план реализуется в результате соответствующей реформы привычных классических образовательных учреждений: учебных заведений различных звеньев общеобразовательной и профессиональной школ. Второй – в виде специальных программ помощи, сопровождения и поддержки профессиональной карьеры, реализуемых различными по форме собственности и видам деятельности учреждениями и организациями как государственного, так и негосударственного сектора образовательных услуг.

Таким образом, сопровождение профессиональной карьеры и психологическая поддержка человека существует в качестве особого вида образовательных услуг. В ряде случаев функцию центров, осуществляющих

оценку качества, подготовку и повышение квалификации выполняют специалисты данного учреждения как бы внутри самой системы.

Так, например, в лицее имени Г.Ф. Атякшева, самым важным условием успешной работы со способностями детей, является подготовка к этому виду педагогической деятельности учителей, поэтому большое значение приобретает “внутрифирменное” непрерывное обучение педагогов непосредственно в школе, являющееся своего рода сопровождением профессиональной карьеры педагогов.

К педагогическому профессионализму учителей лицея предъявляются очень серьезные требования. Поэтому наиболее актуальным становится управление развитием профессионально-значимых качеств педагогов, помогающих строить образовательный процесс на основе тонкой и тщательной педагогической диагностики освоения способов предметной и учебной деятельности; освоить и применять в педагогической практике современные образовательные технологии, адекватные деятельности содержанию образования, освоить метод коллективной мыследеятельности, организационные и содержательные основы учебно-исследовательской деятельности.

Для овладения перечисленным набором способностей в лицее сформировались и работают проблемные группы учителей. Основными организационными формами работы с педагогами, способствующими развитию их профессионализма, являются: постоянно действующий семинар на основе авторской компьютерной программы “Системный анализ урока”, ежегодные научно-практические конференции, проблемные семинары. Такая деятельность позволяет отслеживать и программировать рост профессионального мастерства каждого учителя, оперативно реагировать на методические затруднения, получать многофокусную, предельно объективизированную информацию об уровне профессионализма педагогов лицея и о продуктивности их педагогической деятельности.

Таким образом, сопровождение педагогической карьеры с целью повышения уровня профессионализма педагогов на основе развития профессионально-значимых качеств является основным и наиболее актуальным направлением концепции управления человеческими ресурсами.