**РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА**

**обеспечения профессионального развития**

**педагогических работников Краснодарского края**

*Утверждена приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края*

Ц-14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях.

**Обоснование цели:**

Кадровый потенциал образовательной организации – величина не постоянная, так как его количественные и качественные характеристики меняются под воздействием как объективных факторов, так и управленческих решений. Развитие кадрового потенциала основано на подготовке и переподготовке кадров и их карьере, системе непрерывного образования, совершенствовании организационных структур и стиля управления. Чем выше кадровый потенциал организации, тем более сложные задачи могут ими решаться.

Успешность педагогической деятельности во многом зависит от умения и способности каждого педагога мобилизовать свои собственные усилия на систематическую умственную работу, рационально строить свою деятельность, управлять своим эмоциональным и психологическим состоянием использовать свой потенциал, проявлять творческую активность.

В настоящее время очень важно уделять внимание мотивации педагога к профессиональному росту, самореализации.

У педагога может быть сформирована устойчивая мотивация в постоянном профессиональном саморазвитии, приобретении новых знаний и профессиональных умений.

Мотивация саморазвития обусловлена профессиональными образовательными потребностями – желанием усовершенствовать педагогическую деятельность или устранить возникшие в ней проблемы, то есть стать профессионально более успешным. Для возникновения мотивации важно применять стимулирование.

В научном управлении есть понятие «мотивационная среда» - совокупность мотивационных условий, которые являются производными определенной культуры коллектива.

Перед педагогами должны быть поставлены цели, достижение которых требует наличия новых знаний.

Педагог должен постоянно включаться в новые для себя виды деятельности, работать в новых условиях, использовать новые средства, менять круг общения.

Педагог должен иметь широкий и разнообразный круг общения.

В образовательном учреждении должна быть создана «конкурентная» социальная профессиональная среда, стимулирующая педагога к постоянному совершенствованию.

Педагог должен быть уверен, что способен обучиться новым методам работы и адаптироваться к изменениям, иметь возможности получения качественной информации, необходимой для удовлетворения потребностей в его профессиональном развитии.

Педагог в процессе контроля и оценки своей работы должен регулярно получать адекватную обратную информацию об уровне своего профессионализма.

Педагог должен быть уверен в получении внутреннего (удовлетворенность, достижение желаемых целей и др.) и внешнего (статус, признание коллег, получение значимой работы, высокого разряда, повышения заработной платы и др.) вознаграждения. Это вознаграждение должно являться для него ценным, удовлетворять его потребности.

Педагог должен быть уверен, что данное вознаграждение нельзя получить без профессионального развития.

Статус педагога в коллективе должен зависеть от уровня его компетентности и образованности.

Условия необходимые для профессиональной самореализации личности педагога:

дифференцированный и индивидуальный подход в методической работе с педагогами;

специальное обучение педагогов внутри образовательной организации (Школа молодого специалиста, Школа повышения профессионального мастерства, тренинги, творческие группы и т.п.);

условия для внедрения инноваций в практику работы образовательного учреждения, перехода к инновационному режиму;

мотивационная среда для вовлечения педагога в самостоятельную и творческую исследовательскую работу;

психологическая поддержка педагога (организация комнаты психологической разгрузки, тренинги на развитие рефлексии, самосознания, самооценки; возможность неформального общения в образовательной организации, традиции коллектива);

включение педагогов в управленческую деятельность;

делегирование полномочий с целью повышения ответственности;

Основные формы методической работы, направленные на развитие кадрового потенциала организации:

постоянно действующий обучающий семинар по вопросам введения ФГОС;

семинары-практикумы;

организация индивидуальных и групповых консультаций педагогов с целью оказания адресной эффективной методической помощи педагогам по вопросам организации образовательного процесса;

организация деятельности Творческой группы по планированию педагогами образовательной работы с детьми;

мастер-классы с целью повышения профессиональной компетентности педагогов, имеющих небольшой стаж работы, обменом передовым педагогическим опытом;

открытый показ образовательной деятельности педагогами, имеющими небольшой стаж работы;

самообразование педагогов (расширение и углубление знаний, совершенствование имеющихся и приобретение новых навыков и умений);

прохождения различных курсов повышения квалификации для всех категорий педагогических работников;

проведение открытых мероприятий по обмену опытом педагогической деятельности с педагогами на районных методических объединениях.

желание педагога познавать и самореализовываться.