**Эссе**

**Оценка готовности педагогических работников к осуществлению профессиональной деятельности в условиях ФГОС общего образования.**

В ФГОС четко обозначенытребования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы. **«**Образовательное учреждение, реализующее основную образовательную программу основного общего образования, должно быть укомплектовано квалифицированными кадрами.

Уровень квалификацииработников образовательного учреждения, реализующего основную образовательную программу основного общего образования, для каждой занимаемой должности должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности, а для педагогических работников государственного или муниципального образовательного учреждения – также квалификационной категории.

Соответствие уровня квалификации работников образовательного учреждения, реализующего основную образовательную программу основного общего образования, требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), а также занимаемым ими должностям устанавливается при их аттестации.

Непрерывность профессионального развития педагогических работников образовательного учреждения, реализующего основную образовательную программу основного общего образования, должна обеспечиваться освоением ими дополнительных профессиональных образовательных программ в объеме не менее 108 часов и не реже одного раза в пять лет в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности, а также программ стажировки на базе инновационных общеобразовательных учреждений, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.

В системе образования должны быть созданы условия для:

комплексного взаимодействия образовательных учреждений, обеспечивающего возможность восполнения недостающих кадровых ресурсов;

оказания постоянной научно-теоретической, методической и информационной поддержки педагогических работников, по вопросам реализации основной образовательной программы основного общего образования, использования инновационного опыта других образовательных учреждений, проведения комплексных мониторинговых исследований результатов образовательного процесса и эффективности инноваций.» (ФГОС ООО с. 41-42).

Постараюсь оценить готовность педагогических работников к осуществлению профессиональной деятельности в условиях введения ФГОС общего образования. Наше учреждение укомплектовано квалифицированными кадрами. Уровень квалификацииработников нашей школы для каждой занимаемой должности не соответствует квалификационным характеристикам по соответствующей должности. Наша школа малокомплектная и педагогам приходится вести несколько предметов. Непрерывность профессионального развития педагогических работников школы соблюдается. Педагоги осваивают дополнительные профессиональные образовательные программы не реже одного раза в пять лет. В школе созданы условия для оказания постоянной научно-теоретической, методической и информационной поддержки педагогических работников, по вопросам реализации основной образовательной программы, использования инновационного опыта других образовательных учреждений, проведения мониторинговых исследований результатов образовательного процесса и эффективности инноваций. Для создания условий образования детей с ограниченными возможностями здоровья необходимы новые педагогические кадры: педагоги –дефектологи, тьюторы. Возникает необходимость переподготовки педагогических кадров. Необходимо также взаимодействие с другими образовательными учреждениями, обеспечивающее возможность восполнения недостающих кадровых ресурсов. Процессы модернизации содержания образования, новые приоритеты в образовательной политике побуждают нас к поиску новых подходов к методической деятельности, созданию гибкой и демократической структуры методической службы, мотивирующей развитие креативных способностей педагогов и их профессиональное саморазвитие. Одним из наиболее значимых аспектов методической деятельности на уровне учреждения становится проектирование и планирование профессионально-методического образования учителя  на основе анализа педагогических потребностей педагога. Востребованной педагогом оказывается та информация, необходимость в которой он ощущает сам. Поэтому в своей деятельности директора по повышению квалификации существенное внимание я уделяю формированию положительной мотивации учителей, потребности в саморазвитии, самообразовании. С другой стороны, увеличение учебной нагрузки, недостаток свободного времени мешают самообразованию учителей. Актуальным становится процесс не столько информирования учителей о научных достижениях, сколько проектирование деятельности самих педагогов по овладению новыми знаниями путем самообразования, самоорганизации и саморазвития и формирование, таким образом, компетенций и педагогического творчества. Администрация школы постоянно стремится к тому, чтобы совершенствовать у каждого учителя такие профессиональные знания и умения, убеждения и потребности, которые позволили бы ему в дальнейшем самостоятельно управлять своей деятельностью. В школе используются различные формы методической работы: консультации, практикумы, семинары, «мастер-классы», самообразование, работа по теме школы, разработка методических, дидактических материалов, методические недели, взаимопосещение уроков и т. д. Мы постоянно проводим  обучающие семинары по вопросам практической педагогической деятельности, организована работа проблемных групп. Тематика семинаров определялась, исходя из анализа проблем учебно-воспитательного процесса, и продиктована непосредственно запросами учителей. Группы работают над теоретическим изучением вопроса, разрабатывают дидактические материалы, проводят открытые уроки, мастер-классы и т.д. Такой подход позволяет поставить каждого учителя в активную позицию, общая идея сплачивает людей, формирует понимание необходимости взаимодействия, взаимопомощи, ибо результаты работы группы складываются из успешности труда каждого учителя. Самообразование перестает быть формальной обязанностью, сотрудничество повышает результативность и мотивационную основу педагогического труда. В результате в последнее время активизировалась работа учителей по освоению  и внедрению наиболее эффективных образовательных технологий. Анализ результатов диагностики показал, что большинство учителей владеют информацией о современных педагогических технологиях, интенсифицирующих процесс обучения. Произошло повышение компьютерной грамотности учителей, в настоящее время все учителя владеют компьютером и применяют ИКТ в образовательном процессе. Можно отметить, что активизировалась работа по овладению  проектными методами обучения, работа по руководству исследовательской деятельностью учащихся. Выросли количество и  уровень детских исследовательских работ. Накопленный в последние пять лет опыт работы  учителя представляют на мероприятиях различного уровня – конференциях, слетах, семинарах.

Достучаться до каждого учителя, повернуть его в сторону ребенка можно, если учитель тебе доверяет как профессионалу и как человеку. Добиться того, чтобы учитель понимал свои сильные и слабые стороны и имел желание и душевные силы развивать свое мастерство, чтобы он стал партнером для ребенка, а не авторитарным руководителем. Поэтому задачей своей управленческой деятельности я считаю не только развитие творческого потенциала личности педагога, самостоятельности его мышления, но и целенаправленные, спроектированные изменения на уровне  личности и  системы отношений. А именно - обеспечение готовности  учителей к партнерским взаимоотношениям с учащимися, родителями, позитивное отношение учащихся  и родителей к процессу обучения. В дальнейшем я продолжу работу по развитию профессиональных и личностных достижений учителей, по развитию партнерских отношений всех участников образовательного процесса.