

СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ

Попова Людмила Николаевна

канд. филос. наук, доцент

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: статья посвящена анализу вопроса кадрового педагогического потенциала. Происходящие в сфере образования как в Российской Федерации, так и в регионах преобразования, диктуют новые требования к кадровому составу, требуют переосмыслиния подходов к кадровому обеспечению системы образования. Анализируются взгляды на данный вопрос.

Ключевые слова: педагогическая практика, кадровый потенциал, кадровый педагогический потенциал, система образования.

Актуальность темы исследования. Осуществление социально-экономических и политических реформ в России кардинальным образом изменило смысл и содержание деятельности учителя, способствовало усложнению задач, стоящих перед общеобразовательными учебными учреждениями. Педагогические условия формирования кадрового потенциала в современных условиях претерпевают значительные изменения в соответствии с потребностями обновления всей системы образования России. Характер этих изменений объясняется необходимостью реализации идеи непрерывного образования в аспекте личностного, профессионального самоопределения учителя и перехода к программно-целевому принципу организации деятельности учреждений с целью обеспечения реализации конкретных программ развития образования.

Одним из основных направлений остается обеспечение образовательных учреждений высококвалифицированными кадрами. Решение указанных проблем

требует переосмысления целевых функций системы формирования кадрового потенциала, пересмотра традиционных представлений о ее роли как социального института в жизни педагога, качественно новых подходов к управлению этим процессом.

Целостное педагогическое осмысление сложившейся образовательной ситуации приводит к необходимости нахождения действенных путей формирования кадрового потенциала в современных общеобразовательных учреждениях России. Данный процесс может быть успешным, при выполнении определенных педагогических условий, на наш взгляд, среди которых наиболее важными являются:

- осознание изменений целей, характера и методов управления системой формирования кадрового педагогического потенциала в общеобразовательных учреждениях;
- децентрализация управления и перераспределение функций федеральных и регионально-муниципальных органов управления образованием;
- учета региональных и национальных условий и особенностей ориентации на инновационные тенденции в развитии и управлении образовательными подсистемами.

В современной системе образования России, созрела необходимость создания такой программы формирования кадрового потенциала, которая:

- с одной стороны, основывалась бы на объективных критериях роста профессиональной компетентности учителя;
- с другой, была бы гуманной, востребованной, доступной и понятной и самим педагогам, учащимся и их родителям.

В этих условиях возрастает роль качества ресурсов образовательного учреждения и эффективности их использования для успешного решения масштабных задач и сложных проблем развития российской школы. В силу особенностей и специфики учебной и научной деятельности центральное место в ресурсах образовательного учреждения занимает кадровый потенциал.

Проблема рационального использования кадрового потенциала организации анализировалась в работах Е.В. Астаховой, Н.А. Волгина, А.П. Градова, М.Ф. Королева, В.Т. Королькова, В.А. Спивака, Э.А. Уткина и др.

Первостепенное значение кадрового потенциала для эффективного функционирования организации в рамках концепции человеческого капитала рассматривается в работах С. Дятлова, А. Кибанова, Дж. Робертса, П. Тейлора, Э. Шейна, Т. Шульца и других. Управление ресурсами и повышение качества образовательных услуг, достаточно детально рассматриваются в работах В.А. Балабана, Ю.С. Васильева, В.В. Глухова, Н.А. Сидорова, М.П. Федорова, Г.И. Хотинской и других. В то же время вопросы управления развитием кадрового потенциала среднего образовательного учреждения в научной литературе освещаются не так детально и имеют бессистемный характер, отсутствует комплексный, инвестиционный подход к развитию кадрового потенциала.

В теорию и практику входят и получают экономическую оценку в той или иной форме конкретные качественные характеристики кадрового потенциала – численность, структура, знания, профессиональный состав, квалификация, навыки, накопленный производственный опыт; личные качества: здоровье, образование, профессионализм, способность к творчеству, нравственность, разностороннее развитие, активность.

В последнее время все большее развитие приобретает подход к исследованию трудового потенциала как элементу человеческого фактора производства, т.е. социально-экономическому явлению. В понятии «трудовой потенциал», как самостоятельном отличном от трудовых ресурсов и человеческого капитала главным смыслообразующим словом все-таки является «потенциал», т.е. возможность реализации чего-либо [1, с.76]. Значит можно говорить о его накоплении, в том числе и в виде человеческого капитала, о величине, как степени накопления, о реализации, в том числе и в виде использования трудовых ресурсов.

Кадровый потенциал – это возможности определенной категории рабочих, специалистов, других групп работников, которые могут быть приведены в дей-

ствие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед обществом, регионом, коллективом целями на определенном этапе развития [2, с.112]. Такой подход к определению кадрового потенциала данный О.П. Глудкиным представляет возможность всестороннего анализа любой категории кадров на основе объективных экономических законов в соответствии с выбранным объектом, предметом исследования, а также его целями и задачами.

Кадровый потенциал образовательного учреждения в общем виде представляет собой численность работников, с присущими им профессиональными квалификационными навыками, творческими и физическими возможностями таких параметров учета и оценки, как возраст, мотивация профессиональных достижений, состояние профессиональной деятельности, роль в коллективе в привязке к таким этапам, как вхождение в профессию, продвижение в профессии, сохранение и поддержание профессионального уровня, завершение профессиональной деятельности.

«Педагогический потенциал» – понятие, еще не получившее, на наш взгляд, своего исчерпывающего анализа. Словосочетание «педагогический потенциал» довольно часто употребляется в научной литературе. Однако, анализ показывает, что разные авторы, применяя этот термин, вкладывают в него разный смысл. В то же время ряд авторов предлагают понятия, близкие по смыслу к педагогическому потенциалу и даже используют этот термин – но не раскрывая его содержания. Примером могут служить работы Н.А. Аминова, Е.Н. Волковой, Э.Ф. Зсера, Л.Г. Поповой, Ю.И. Турчаниновой [3, с.14].

Понятие «педагогический потенциал» разработано психологом А.М. Боднаром. В самом общем представлении педагогический потенциал учителя обозначает совокупность возможностей человека, занимающегося педагогической деятельностью [4, с.127].

С точки зрения теории интегральной индивидуальности педагогический потенциал учителя-преподавателя есть система, иерархическими уровнями кото-

рой являются его нейродинамические, психодинамические и личностные свойства. В рамках теории интегральной индивидуальности можно рассмотреть педагогический потенциал учителя несколько иначе, а именно, как структуру, включающую в себя психодинамические, инструментальные и мотивационные характеристики. Интеллектуальные характеристики педагогического потенциала представлены профессиональным опытом учителя и некоторым личностными качествами.

Инструментальные характеристики педагогического потенциала – это педагогические способности. Они играют в структуре педагогического потенциала особую роль, являются его ядром. На этот факт специально обращает внимание Л.Д. Кудряшова, которой принадлежит оригинальная психологическая теория способностей [5, с.72].

Профессиональный потенциал педагога – система учительского мастерства, которая объединяет в себе многие разноплановые и разноуровневые аспекты подготовки и деятельности учителя. Профессиональный потенциал может быть определен и как база профессиональных знаний, умений в единстве с развитой способностью педагога активно мыслить, творить, действовать, воплощать свои намерения в жизнь, достигать запроектированных результатов. Профессиональный потенциал педагога определяется как система естественных и приобретенных в процессе профессиональной подготовки качеств.

Таким образом, постоянно продолжается обновление содержания и технологий обучения, форм организационно-управленческого взаимодействия образовательных учреждений и органов управления. Актуальным становится создание механизмов, позволяющих обеспечить координацию и взаимодействие различных учебных заведений, реализующих современную программу формирования кадрового потенциала. В соответствии с этим современные общеобразовательные учебные учреждения ориентируются на свою мобильность, способность к естественной самоорганизации, структурно-функциональному упорядочиванию, созданию механизмов, обеспечивающих обратную связь системы с заказчиками и потребителями образовательных услуг. Программа формирования кадрового

потенциала справедливо рассматривается как один из мощных факторов развития всей системы российского образования.

Список литературы

1. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника [Текст]: учебное пособие / Н.И. Шаталова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 399 с.
2. Глудкин О.П. Всеобщее управление качеством: Учебник для вузов /О.П. Глудкин и др. – М.: Горячая линия – Телеком, 2009. – 347 с.
3. Баранникова С.А. Управление включением педагогического коллектива в инновационную деятельность (на примере среднего педагогического учебного заведения): дис. ... канд. пед. наук / С.А. Баранникова. – М., 2002.
4. Личность педагога: профессионально-личностные характеристики и требование времени: Коллективная монография / Под ред. Л.П. Качаловой. – Шадринск: Исеть, 2009. – 368 с.
5. Комплекс методик изучения и обобщения педагогического опыта на диагностической основе / Под ред. Я.С. Турбовского. – М.: Педагогика, 2009. – 286 с.