

МЕНЕДЖМЕНТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

*Шаталов Сергей Васильевич,
Шаталова Ольга Васильевна,
ГБОУ СПО Профессиональный лицей №54
МАОУ Гимназия №1, г. Стерлитамак*

E-mail: shatl_s@mail.ru

Аннотация. Целью исследования данной работы является изучение вопросов, связанных с формированием и развитием кадрового потенциала образовательной организации. Так как кадровая политика и управление трудовыми ресурсами является одной из важнейших характеристик современного менеджмента. Актуальность выбранной темы заключается в том, что для эффективной работы образовательной организации и быстрому реагированию на внешние и внутренние факторы ей необходимо формировать и развивать кадровый потенциал организации, способный со временем отвечать современным вызовам. Объектом исследования являются образовательные организации СПО и общего образования. Новизна работы заключается в том, что были изучены и проанализированы проблемы кадрового потенциала образовательных организаций Профессиональный лицей №54 и Гимназия №1 г. Стерлитамак.

Ключевые слова: менеджмент в образовании; кадры; потенциал; образовательная организация

Модернизация образования означает не изменение «старого» качества, а придание новых качественных характеристик образовательной практике, которая связана с социальной выгодой от образования. В соответствии с ФГОС, начальная школа должна научить ребёнка учиться, основная школа – создать условия для развития у школьника способностей нести личную ответственность за собственные успехи и благополучие общества, формирование социальной мобильности и адаптации (таким образом, основная школа – это школа социальных проб), старшая школа призвана вести к профессиональному выбору.

Система СПО должна утвердить профессионально и открыть мир социально. Общее для всех систем – обеспечить качественное настоящее образование.

Понятие «качество образования» получило международное признание на состоявшейся в Париже в 1998 г. Всемирной конференции по высшему образованию, которая констатировала, что повышение качественного уровня образования становится одной из главных задач учебных заведений на длительную перспективу. Несмотря на широкое использование этого термина, ввести однозначное определение категории качества образования достаточно сложно. С изменением социальных условий к качеству образования предъявляются всё новые и новые требования, особенно к творческим и прогностическим способностям человека во взаимосвязи с этической компонентой. Учитывая постоянную изменчивость социальной среды, понятие «качество образования» будет непрерывно трансформироваться.

Изучение вопросов, связанных с развитием кадрового потенциала образовательной организации (ОО), сегодня является одной из важнейших характеристик современного менеджмента, так как кадровая политика и управление трудовыми ресурсами всегда остаются в центре внимания руководителя. Для эффективной работы образовательной организации необходимо формировать и развивать кадровый потенциал организации, способный отвечать современным вызовам. Объектом исследования проблем кадрового потенциала являются ОО СПО и общего образования: Профессиональный лицей №54 и Гимназия №1 г. Стерлитамака.

Первый и самый главный фактор развития образовательной организации, её привлекательности – это кадры. Устойчивое развитие любой ОО во многом зависит от уровня квалификации педагогов. В связи с этим задача организации непрерывного освоения эффективных образовательных технологий, а также создания системы научно-методического сопровождения процесса тиражирования и освоения инновационных методик становится приоритетной. А в связи с этим необходимо постоянно поддерживать уровень квалификации педагогических работников на должном уровне. Приведём данные лонгитюдного исследования по аттестации и прохождению курсов повышения квалификации по гимназии:

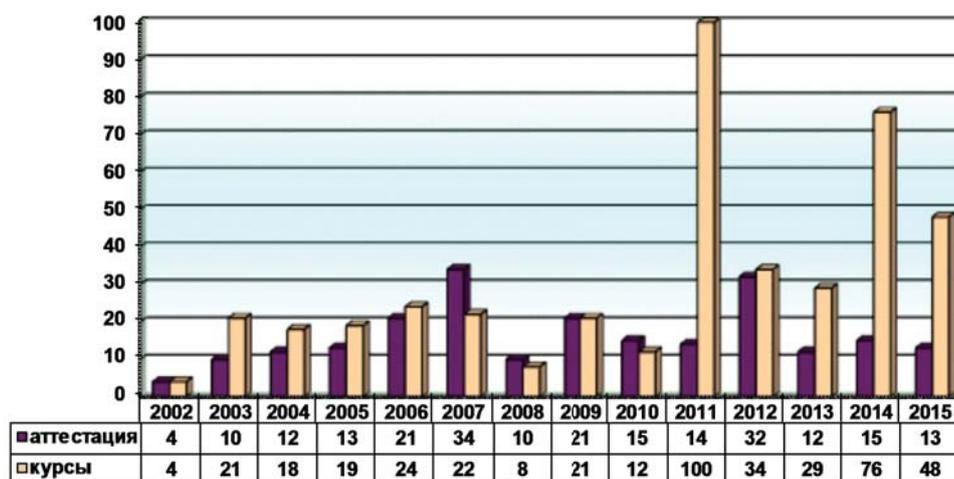


Рис. 1

Аттестация педагогических работников гимназии – одно из важных направлений работы, ведь без стабильно работающего педагогического коллектива ни одна ОО, а тем более гимназия, существовать не может. На диаграмме представлены данные за последние 14 лет, которые позволяют утверждать, что гимназия вышла на стабильную ступень: практически все, кто хотел пройти аттестацию, это сделали – и продолжают системно «получать» категории. Также заметна тенденция к росту числа педагогов, проходящих курсы повышения квалификации – это, действительно, требование времени (организационный процесс стал сложнее, когда изменились требования к прохождению КПК с 5 лет до 3).

Сравнивая эти данные с состоянием ОО СПО, можно утверждать, что эти процессы общенаправленные: в 2015 году прошли аттестацию также 13% педсостава, а КПК 48% – в гимназии и 32% – в лицее. И тенденции сохранятся из года в год: за последние три года в гимназии прошли повышение квалификации 29%-76%-48%, а в лицее – 18%-29%-32%. Если исходить из того, что современный педагог обязан повышать квалификацию раз в три года, заметно, что в гимназии этот процент составит 153%, включая КПК по информатизации; в лицее – 79% по направлениям и 100% охват по специализации мастеров.

Показательно, что соотношение категорий в ОО (как гимназии, так и лицее) тоже сохраняет равновесие.

Педагогов без аттестации в гимназии (рисунок 2) всего 11 (из них в декретном отпуске – 5), со второй категорией – 1, первой – 29, высшей – 50. Таким образом, из 99 педагогических работников – 79 с высшей и первой

категориями (80,1%).

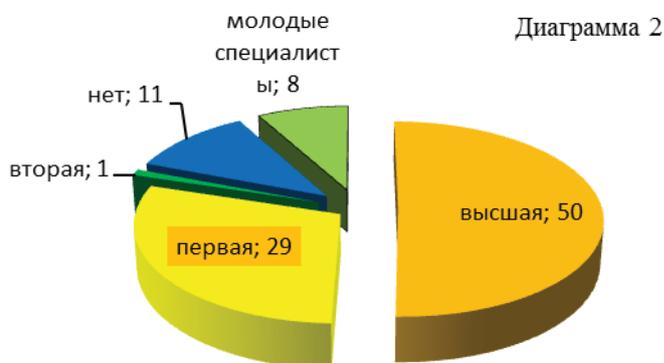


Рис. 2

Рассмотрим состояние педкадров в профессиональном лицее (рисунок 3): с высшей категорией – 16, с первой – 9. Проследим аттестацию за последние три года: каждый год не более десяти человек. Таким образом, только 44,6% прошли аттестацию на категорию. Сравнивая гимназию и профессиональный лицей, заметим, что в первом случае профессиональные амбиции более высоки. Более того, в последнее время участилась тенденция молодых коллег, не выдерживая промежуточных сроков, «стремительно» аттестовываться.



Рис. 3

Ротация кадров в ОО, особенно сегодня, занимает важное место в менеджменте. Так, в гимназии 11%, а в лицее 12% составляют работники пенсионного возраста. Ситуация в наших учреждениях лучше, чем наблюдается во многих ОО нашей страны: 21% – доля сотрудников-пенсионеров в общей структуре педагогических работников школы на 01.01.2014 года (в 2012 году показатель достиг 18% против 16% в 2006 году). Следовательно, нет притока молодых педагогов, всё более увеличивается разрыв между педагогическими поколениями – но ведь наставничество не должно уйти в прошлое, а для этого нужен поступательный процесс. 8 молодых специалистов (1%) в гимназии и их отсутствие в лицее – это тревожный факт. Конечно, опыт и мудрость важны: в этом году гимназия второй раз вошла в российский рейтинг «Топ-500 лучших школ России». И это тоже итог профессионально выстроенного менеджмента ОО. Но ротация кадров должна быть обеспечена.

Сфера образования, как и любая другая, способна функционировать при условии обеспеченности кадрами. Кстати сказать, в ОО трудится примерно пятая часть всех специалистов, занятых в народном хозяйстве страны.

В составе работников учреждений и органов образования можно выделить четыре основные группы: научно-педагогический корпус (профессорско-преподавательский состав, научные работники) вузов; учителя-преподаватели и воспитатели; управленческие работники; а также учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал. Все они относятся к одной и той же отрасли просвещения и заняты в неодинаковой мере производством образовательных услуг.

Отрасль образования – единственная сфера, которая готовит квалифицированные кадры для всех остальных отраслей экономики, а также для самой себя. Подготовку преподавателей и воспитателей, пополняющих отряд педагогов всех ступеней ОО, осуществляют научно-педагогические работники высших учебных заведений.

Расширение рыночных отношений в экономике влияет на процесс воспроизводства кадров в сфере образования. Усиливается роль экономических методов воздействия, возникают элементы рыночной структуры хозяйства, включая формирование рынка рабочей силы, составной частью которого становится профессиональный рынок труда работников образования. Однако в просвещении, как ранее отмечалось, рыночные отношения видоизменены бюджетным характером финансирования и некоммерческим положением большинства учреждений образования. Рыночное регулирование не охватывает полностью процесс подготовки специалистов и обеспечение ими отрасли образования, но оказывает на него активное влияние. Поэтому механизмы менеджмента в образовании всё активнее включаются в практику.

Работа по мотивации педработников предполагает их стремление и

способность самостоятельно черпать информацию из разнообразных источников, самообразование, широту кругозора, умение не замыкаться на проблемах своей специальности. Чтобы успешно приспособиться к резко и быстро меняющейся ситуации в системе образования и рынка услуг, нужно не только обладать теоретическим багажом и видением перспективы, но и ориентироваться в экономике, социологии, психологии и праве. Большая часть вузов России перешла на двухступенчатую систему обучения: 4 и 2 года. После первой ступени, дающей широкую общеобразовательную подготовку, студент получает степень бакалавра. Те же, кто хочет и сможет продолжить образование и проявит способности, могут получить на второй ступени более углублённые специальные знания и степень магистра. Следовательно, в ОО теперь будут приходиться и бакалавры, и магистры.

И здесь следует вспомнить интересные материалы масштабной конференции «Тенденции развития образования: кадры решают все?!», которая была проведена ещё в 2013 году силами «Шанинки», ВШЭ и РАНХиГС. Именно там было заявлено, что от обучающего (учителя, преподавателя) требуется в глобальном мире меньше уделять внимания собственно преподаванию, а сосредотачиваться на обучении учащихся самостоятельно учиться. Это полностью пересекается и с красной нитью новых ФГОС для общего образования, ФГОС-2 для СПО и ГОС 3+ для высшей школы. Интересный доклад был представлен К. Хазбэндсом (Chris Husbands), директором Института образования в Лондонском университете по теме: «Почему качество преподавания имеет значение и как его улучшить?». По мнению докладчика, качество образования, измеряемое по средним показателям, мало информативно как в целом, так и для образовательной политики. Следует оценить качество образования на разных полюсах шкалы: для совсем слабых учащихся и для очень сильных учащихся. Тогда, по убеждению Хазбэндса, качество образования в самой слабой группе можно назвать «полом», а качество в самой сильной группе – «потолком». Таким образом, качество образования в стране определяется коридором значений между «полом» и «потолком». И это очень важно, если рассматривать этот подход в контексте «Образование для всех», когда в новом веке стали столь важны не элитное или элитарное образование, не движение лидеров, а всех (именно всех!) участников образовательного процесса.

Говоря о внедрении стандартов разных уровней, следует вернуться к пониманию сути – учить учиться! Исходя из социологического опроса «Отношение учителей к школьному образованию» 2015 года (диаграмма 4), приведённого на международной конференции «Тенденции развития образования» В.С. Собкиным, доктором психологических наук, профессором, академиком Российской академии образования, директором Института социологии образования РАО, следует, что «внедрение программ, основанных на

принципах развивающего обучения» – т.е. ядро новых стандартов: системно деятельностный подход – остаётся более чем для половины педагогов terra incognita (только 43,9% осознают значимость данной инновации).



Рис. 4

И важное – в заключении: М. Барбер, отвечая в известном докладе на главный на сегодня вопрос: «Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах» приводит уроки анализа лучших систем школьного образования мира и говорит о том, что «опыт лучших систем школьного образования свидетельствует, что решающую роль играют три фактора: а) надо, чтобы учителями становились подходящие для этого люди; б) следует дать им подготовку, которая позволила бы повысить эффективность преподавательской работы; в) необходимо обеспечить условия, при которых каждый без исключения ученик получил бы качественное образование». И это всё связано, прежде всего, с менеджментом той или иной образовательной организации, с решением проблем кадрового потенциала.

Литература:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. М.: Проспект, 2011. 688 с.
2. Виханский О.С. Менеджмент: учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2011. 528 с.
3. Информационный сервер «Коллоквиум». Тренинги, деловые игры, бизнес-кейсы, тестирование. Тест «Мотивационный профиль» – [Электронный

SCIENCE TIME

ресурс]. – Режим доступа: URL: www.colloquium.ru/test/motivation/dscr.html

4. Новиков А.М. Культура как основание содержания образования [Текст]. – М.: Педагогика. 2011. №6.