

СОВРЕМЕННАЯ НАУЧНАЯ МЫСЛЬ

УДК 377.5; 37.08

Нечаев Михаил Петрович,

доктор педагогических наук, профессор
кафедры методики воспитания и дополнительного образования,
ГБОУ ВО МО «Академия социального управления»,
Российская Федерация, 129344, Москва, Енисейская 3, к. 3

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КАДРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

Аннотация. Статья посвящена проблеме развития воспитательного потенциала образовательной среды профессиональной образовательной организации. Сделан акцент на педагогические кадры как важный ресурс развития воспитательного потенциала образовательной среды. Определены и раскрыты основные компоненты образовательной среды.

Ключевые слова: образовательная среда, профессиональная образовательная организация, воспитательный потенциал образовательной среды профессиональной образовательной организации, педагогические кадры, кадровый ресурс.

Одной из важнейших составляющих образовательной среды является педагогический состав, компетентность и педагогическое мастерство которого является залогом реализации любых, даже самых амбициозных, образовательных целей, реализуемых в профессиональной образовательной организации (ПОО). Так, педагогические кадры любой образовательной организации, в том числе и ПОО, формируют имидж и культуру организации в целом, ее внутренний климат, оказывают непосредственное влияние на развитие образовательного и воспитательного потенциала образовательной организации, то есть все

СОВРЕМЕННАЯ НАУЧНАЯ МЫСЛЬ

то, от чего зависит ее социальная миссия [6]. Поэтому педагогические кадры ПОО могут рассматриваться как основной ресурс образовательной организации и ее значительное конкурентное преимущество, а педагог восприниматься как творческая личность, обладающая огромным потенциалом для развития воспитательного потенциала образовательной среды [3].

Очевидно, именно поэтому в нормативно-правовых документах в области образования указывается на ответственность руководителей учебных заведений за уровень квалификации педагогических работников и повышение их профессионализма, за создание условий для непрерывного профессионального роста. Таким образом, целенаправленная работа руководителя образовательной организации по управлению процессом личностного и профессионального развития педагогов представляется очень важной [5].

Говоря о проблеме кадрового ресурса, необходимо отметить, что систематический интерес к роли человека в предприятии, организации сформировался как отдельная отрасль научного знания в XIX-XX вв. в условиях постиндустриальной революции и развивающейся конкуренции. На протяжении целого столетия предприниматели и менеджеры-практики искали однозначные ответы на вопросы: какова роль человек в организации, от каких факторов наиболее всего зависит мотивация, какие условия и формы управления являются оптимальными для работников? [3, с.10]. Одними из первых исследователей, попытавшихся ответить на некоторые из данных вопросов, были Ф. Тейлор и его последователи (Л. Гьюлик, Э. Берг, Л. Аллен и др.), работы которых сформировались в американскую классическую школу научного менеджмента. Согласно данной теории, человек – «винтик», ценность которого заключается в умении выполнять ограниченное количество операций. Однако, не смотря на такое, можно сказать, оскорбляющее отношению к кадрам предприятия со стороны

СОВРЕМЕННАЯ НАУЧНАЯ МЫСЛЬ

Ф. Тейлора и его соратников, им были введены систематические материальные и нематериальные стимулы, повышающие заинтересованность работников.

Позднее, в результате 13-летнего эксперимента в середине XX в., проводимого по заказу компании «Asternelectric company», было установлено, что условия труда не всегда влияют на производительность, необходимо учитывать влияние группы на деятельность человека, его личные и групповые (общественные) мотивы, конфликтную составляющую и особенности внутригруппового коммуникативного взаимодействия (Э. Мэйо, М. Фоллет и др). Впоследствии исследования в области гуманистической психологии, социологии, социальной психологии и управленческой науки (А. Маслоу, Г. Шепард, Д. Мак Грегор и др.) позволили выделить основные мотивирующие факторы:

- 1) создание для работника условий интеллектуального творчества и самореализации;
- 2) децентрализация управления, позволяющая специалистам при большей свободе трудовой деятельности проявлять большую трудовую активность;
- 3) участие специалистов в совещаниях и консультациях;
- 4) отказ от системы оценивания профессиональных умений и качеств специалистов взамен на систему обучения [1].

На современном этапе развития теории управления установлено, что:

- 1) одним из несомненно важнейших мотивирующих факторов является доверие и сотрудничество [7];
- 2) необходима «возможность принятия группового решения при индивидуальной ответственности» [3, с. 23];
- 3) возможность организации контроля четкими формализованными методами;

СОВРЕМЕННАЯ НАУЧНАЯ МЫСЛЬ

4) необходимо максимально полно использовать и постоянно совершенствовать человеческие ресурсы, что, несомненно, приведет к повышению конкурентоспособности организации, предприятия, компании.

Данные вышеобозначенные положения легли в основу так называемой теории Z, широкое распространение и эффективность использования в производстве которой, подтверждается многочисленными исследованиями.

Отличительная особенность данной теории заключается в перестановке акцентов с управления кадрами (персоналом) на управление ресурсами, позволяющее сконцентрировать внимание на развитии конкурентной способности организации (в нашем исследовании на развитии воспитательного потенциала образовательной среды ПОО как стратегической цели) с удовлетворения работниками своих персональных потребностей при несомненной важности их учета.

Применение данных подходов к управлению педагогическим коллективом ПОО позволит, на наш взгляд, перейти от традиционных механизмов управления кадрами, заключающихся в комплектовании педагогическими кадрами с необходимой квалификацией, в разработке кадровой политики образовательной организации, в соблюдении прав, льгот и гарантий педагогического состава ПОО в соответствии с трудовым законодательством, к ресурсным, то есть формированию кадрового ресурса ПОО, позволяющего реализовать намеченные стратегические цели [2].

Очевидно, что применение ресурсного подхода требует разработки специальной целевой программы, являющейся одной из составляющих общей концепции развития воспитательного потенциала образовательной среды, которая представляет собой совокупность управленческих действий, направленных на организацию диагностических, обучающих и проектных мероприятий с

СОВРЕМЕННАЯ НАУЧНАЯ МЫСЛЬ

целью выявления кадровых ресурсов, их формирование и развитие, структурирование и применение на каждом из этапов концепции.

На наш взгляд, такая целевая программа при проектировании должна содержать ряд последовательных этапов. Рассмотрим их.

На первом начальном этапе необходимо организовать диагностику педагогического состава ПОО на предмет профессиональной компетентности, желания (нежелания) саморазвития и самореализации, владение и/или желание овладеть новыми образовательными технологиями обучения и воспитания, а также на предмет творческих способностей и т.п. На основании полученных данных формируется управленческое решение, позволяющее принять эффективные меры по устранению выявленных на данном этапе проблем, связанных, например, с трудностями становления педагогического профессионализма, с профессиональным выгоранием, с трудностями внедрения новых подходов к обучению и воспитанию и др.

Второй этап, целевой (постановочный) этап, предполагает постановку цели, формирование последовательной системы задач, решение которых позволит достичь поставленной цели, установление сроков и этапов Программы.

На третьем этапе – этапе конкретизации вырабатывается детальный план реализации каждого из этапов Программы, в который будут включены основные мероприятия и формы их проведения, средства и виды взаимодействия, устанавливается иерархия сотрудничества (ответственные, исполнители, контролируемые) и распределение обязанностей.

В рамках организационно-методического этапа (четвертого), осуществляется непосредственная реализация намеченных планов, направленная на формирование, укрепление и развитие ресурсной базы – кадрового ресурса ПОО. Последний, контрольно-диагностический этап, занимает, на наш взгляд, важное место в управлении ПОО, так как обеспечивает контроль, основанный на

СОВРЕМЕННАЯ НАУЧНАЯ МЫСЛЬ

анализе полученных данных, мотивацию и стимулирование деятельности педагогического коллектива и администрации ПОО, внесение своевременных корректив в деятельность ПОО.

В результате анализа *внутренней среды* ПОО, нами установлено, что педагогический состав, как компонент образовательной среды ПОО, должен обладать материально-финансовыми, программно-методическими, научным, кадрово-профессиональным и творческим ресурсами развития воспитательного потенциала образовательной среды. Педагогический коллектив ПОО должен обладать возможностью использования научно-педагогических знаний и практического опыта, творческого потенциала для реализации стратегических целей развития воспитательного потенциала образовательной среды ПОО.

Опираясь на работы исследователей (А.Т. Кураткин, М.П. Нечаев, В.А. Ясвин и др.), нами были определены следующие основные компоненты образовательной среды [4]:

1) *предметно-пространственный компонент*, который включает предметно-развивающее окружение и проявляется в комфортных условиях обучения и воспитания в профессиональной образовательной организации, современном имидже ПОО, привлекательном облике дизайна здания и прилегающих территорий, создающих архитектурно-ландшафтное единство;

2) *социальный компонент*, составляющий событийно-информативное наполнение и проявляющийся в положительной репутации образовательной организации с точки зрения родителей студентов, социальных партнеров и т.д.;

в) *духовный компонент*, складывающийся из психологических факторов образовательной среды образовательной организации, нравственных традиций и социально-педагогических ценностей большинства педагогов, обучающихся и их родителей, и характеризующий культуру отношений и психологическую атмосферу образовательной организации. В своем основании духовный

СОВРЕМЕННАЯ НАУЧНАЯ МЫСЛЬ

компонент базируется на духовных ценностях, которые представлены различными уровнями: общечеловеческим, личностным, национальным (этническим).

Следующим этапом нашего исследования проблемы развития воспитательного потенциала образовательной среды ПОО является разработка ее концепции с учетом выделенных ресурсов и разработанной целевой программы управления кадровыми ресурсами, ее практическая реализации и оценка эффективности.

Список литературы

1. Виханский О.С. Стратегическое управление / О.С. Виханский. – М.: Гардарики, 2001. – 296 с.
2. Ворошилова Е.Н. Управление кадровыми ресурсами многопрофильного университета / Е.Н. Ворошилова // Инновационная наука. – 2015. – № 4-1. – Текст : электронный. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kadrovymi-resursami-mnogoprofilnogo-universiteta> (дата обращения: 03.12.2021).
3. Матвиенко И.В. Управление развитием человеческих ресурсов (На материалах предприятий, оказывающих услуги по транспортировке газа): Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / И.В. Матвенко. – Москва: Центросоюз РФМУПК, 2005. – 166 с.
4. Нечаев М.П., Ермолина Н.В. Развитие воспитывающего потенциала образовательной среды ДОО: монография / М.П. Нечаев, Н.В. Ермолина. – М.: АСОУ, 2021. – 137 с.
5. Судариков Д.В. Кадровый ресурс как ведущий фактор обеспечения качества образования / Д. В. Судариков // Тенденции развития: материалы Международной заочной научно-практической конференции (23 октября 2010 г.). – Новосибирск: Изд-во «ЭНСКЕ», 2010 – С. 90-94.
6. Шклярова О.А., Демин С.В. Формирование управленческой команды по развитию кадрового ресурса в образовательном учреждении / О.А. Шклярова, С.В. Демин // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2013. – № 5. – С. 25-28.
7. Arnaldo, Nah The Strategy Concept and Process. – England^Avebury, 1994. – 440 p.