

УДК 316.354:351/354

Ларченко Ирина Николаевна

кандидат педагогических наук, директор
нефтегазового колледжа имени Ю.Г. Эрве
при Тюменском государственном
нефтегазовом университете
тел.: (3452) 20-52-16

Larchenko Irina Nikolaevna

PhD in Pedagogy, Director of the Oil and Gas
College named after Y.G. Erve under
Tyumen State Oil and Gas University
tel.: (3452) 20-52-16

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СИСТЕМЕ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматривается оригинальный подход к развитию кадрового потенциала в системе начального и среднего профессионального образования. Состояние данного вопроса учитывалось автором статьи при разработке оптимальных условий реализации потенциала педагогических работников в учебном подразделении университетского комплекса.

Ключевые слова: состояние кадрового потенциала, организационно-управленческие условия, организационно-педагогические условия, социально-психологические условия, социально-управленческие технологии реализации кадрового потенциала.

CONCEPTUAL APPROACHES TO THE STAFF CAPACITY DEVELOPMENT IN THE SYSTEM OF PRIMARY AND SECONDARY PROFESSIONAL EDUCATION

The original approach to the development of staff capacity in the system of primary and secondary professional education is presented in the article. The state of this issue is taken into consideration by the author within the development of optimal conditions for realizing teaching staff capacity in educational subdivision of university complex.

Key words: state of staff capacity, organization and management conditions, organizational and pedagogical conditions, socio-psychological conditions, social and managerial techniques in realizing staff capacity.

Важным фактором, неблагоприятно влияющим на качество профессионального образования, распространение современных образовательных технологий и методов преподавания, является состояние кадрового потенциала на всех его уровнях [1, с. 13]. Содержание понятия «состояние кадрового потенциала» можно рассматривать как обобщенную собирательную характеристику квалификационных возможностей педагогических работников (соответствующая профессиональная подготовка, квалификация по профилю педагогической деятельности, опыт и стаж работы в данной сфере); их возрастной ресурс; сформированный запас профессиональных компетенций (владение современными технологиями обучения, ведения научного исследования, профессиональная мобильность) и т.п.

Состояние кадрового потенциала, по мнению В.В. Гаврилюк, напрямую связано с развитием такого социального института как наука. Автор отмечает, что уровень достижений каждого научного работника можно рассматривать через ряд взаимообусловленных шкал: научные степени и звания, уровень квалификации, научные должности, административные посты, собственные научные достижения, известность, престиж в науке и т.п. [2, с. 141]. Что конечно может характеризовать состояние кадрового потенциала в научной сфере.

Такая широкая трактовка смыслового понятия «состояние кадрового потенциала» предполагает его рассмотрение как источника возможностей, средств, запаса, которые могут быть использованы в образовательной системе для решения задачи или достижения определенной цели.

Внимание к состоянию кадрового потенциала в профессиональном образовании обосновано тем, что «главным ресурсом общественного развития с девяностых годов прошлого столетия признается человеческий потенциал...» [2, с. 142]. Эта мысль нашла отражение в стратегии инновационного развития Российской Федерации до 2020 г. [14, с. 8], государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 гг. [1, с. 13-17].

Характеризуя современное состояние кадрового потенциала, выделим некоторые ключевые проблемы [1, 3, 4].

1. Возрастная структура педагогических работников в профессиональном образовании по-прежнему остается далекой от оптимальной. Наблюдается увеличение численности преподавателей в возрасте до 30 лет и снижение данного показателя для возрастных категорий от 40-49 и 50-59 лет.

2. В системе профессионального образования недостаточно развиты механизмы повышения квалификации управленческих и преподавательских кадров, что влияет на освоение и использование в образовательном процессе преподавателями и мастерами производственного обучения современных технологий обучения. Это делает их неконкурентоспособными на профессиональном

рынке труда. «Непродуктивность традиционных курсов повышения квалификации объясняется высокой статичностью педагогического корпуса в силу возраста и зачастую нежеланием работодателей организовывать стажировки...», а также сохранившимся высоким уровнем сопротивления педагогов инновационным процессам.

3. Продолжает сохраняться гендерный дисбаланс в системе профессионального образования. Доля педагогов-мужчин – чуть больше 12%.

4. В профессиональном образовании практически отсутствует система «педагогической интернатуры». Молодые преподаватели недостаточно получают поддержку более опытных педагогов в течение первого года самостоятельной работы.

5. Только треть преподавателей вузов ведут научные исследования, меньше 10% их них интегрированы в международное академическое сообщество.

Состояние кадрового потенциала в отдельно взятом регионе (например, в Тюменской области) отражает общее положение дел по этому вопросу в системе профессионального образования в целом. К перечисленным выше проблемам можно добавить тенденции снижения численности населения региона, занятого в сфере образования с 8,2% (2009 г.) до 8% (2011 г.), что связано с сокращением числа преподавателей образовательных учреждений начального профессионального образования на 12,1%, а также уменьшением количества профессорско-преподавательского состава вузов области. По сравнению с предыдущим учебным годом, численность профессорско-преподавательского состава уменьшилась практически на 6,1% и составила по области 5,5 тыс. чел. Одновременно с этим происходит увеличение количества преподавателей образовательных учреждений среднего профессионального образования (без учета совместителей). По сравнению с 2010 г. этот показатель увеличился на 1,3% и составил 2,7 тыс. чел. Этот факт можно объяснить увеличением общего количества образовательных учреждений среднего профессионального образования на 4,3%, которые, как правило, создавались на базе профессиональных училищ и лицеев. Вследствие этого процесса численность преподавателей и мастеров производственного обучения в образовательных учреждениях начального профессионального образования сократилась до 305 чел. К примеру, этот показатель в 2005 г. составил 1 029 чел. Качественный и количественный состав преподавателей высших учебных заведений по Тюменской области отражает общие тенденции его состояния по стране [5].

Рассмотрим состояние кадрового потенциала в системе начального и среднего профессионального образования. Такое внимание обосновано тем, что в рамках проведения институциональных и структурных реформ, обеспечивших нормативное закрепление требований к качественному составу педагогических работников в начальном и среднем профессиональном образовании, изучению состояния этого вопроса уделяется недостаточное внимание. Специфическая особенность состояния кадрового потенциала в системе начального и среднего профессионального образования выражается в неоднородности его качественного состава. Как правило, более 80% преподавателей этих уровней профессионального образования имеют высшее техническое образование и квалификацию «инженер» или «технолог». В среднем только 96,5% преподавателей и 66,5% мастеров производственного обучения имеют высшее профессиональное образование по профилю преподаваемой дисциплины или предмета. Больше половины кадрового состава образовательных учреждений не имеют специальной подготовки по педагогике, психологии, методике преподавания дисциплин. Наиболее остро в начальном и среднем профессиональном образовании стоит проблема старения педагогических кадров и мастеров производственного обучения, привлечения молодых специалистов к педагогической деятельности. Практически только 70% преподавателей имеют опыт работы в организациях соответствующей профессиональной сферы. Стажировка мастеров производственного обучения на профильных предприятиях стала активно использоваться только в последние годы [1, 4].

В связи с этим очевидна необходимость поиска и внедрения возможных подходов к улучшению состояния кадрового потенциала в системе начального и среднего профессионального образования.

В качестве вектора движения можно руководствоваться концептуальными подходами к профессиональному становлению молодых преподавателей в вузах, предлагаемые В.В. Гаврилюк. Автор считает, что для разработки целостной концепции, посвященной развитию профессионального потенциала молодых преподавателей, потребуется решение задач, связанных с выявлением их профессионального потенциала и разработка системы его измерения и реализации; оценка сложившейся практики повышения профессиональной квалификации; выявления совокупности мотивационных аспектов и ориентации на научно-педагогическую деятельность; разработка и внедрение механизма создания оптимальных условий для реализации потенциала молодых преподавателей и т.п. [2, с. 142].

Учитывая предложения автора можно обсудить один из вариантов решения задачи по разработке механизма создания оптимальных условий реализации кадрового потенциала в образовательных

учреждениях начального или среднего профессионального образования, используя опыт работы нефтегазового колледжа имени Ю.Г. Эрвье Тюменского государственного нефтегазового университета в этом направлении.

Состояния кадрового потенциала данного учебного подразделения отражает общее положение дел по этому вопросу, характерное для всей системы начального и среднего профессионального образования. Учитывая эти обстоятельства, в нефтегазовом колледже с 2010 г. поэтапно создаются организационно-управленческие, организационно-педагогические и социально-психологические условия. Более подробно механизм создания условий и использования социально-управленческих технологий были рассмотрены автором статьи совместно с М.Ю. Акимовым в серии публикаций, посвященных проблеме социального управления профессиональным развитием педагогических работников в условиях университетского комплекса [6, 7, 8, 9].

Уточним, что к организационно-управленческим условиям относятся не условия, в которых преподаватели и мастера производственного обучения посредством реализации функций управления (планирование, организация, руководство, контроль) обеспечивают достижение планируемого результата деятельности. В совокупности организационно-управленческие условия образуют полный цикл управления. Опираясь на исследования С.А. Гильманова в этой области [10], к организационно-педагогическим условиям следует отнести те условия, которые направлены на формирование инновационной направленности в деятельности педагогических работников, создание ситуаций востребованности педагогических достижений, проведение мероприятий, позволяющих раскрыться педагогической индивидуальности преподавателей и т.п. Так, С.А. Гильманов к важнейшим педагогическим условиям относит: стимулирование рефлексии педагогической индивидуальности и собственной индивидуальности, создание ситуаций, в которых востребованы не только профессиональные умения, но и качества творческой индивидуальности преподавателя, создание общего фона для педагогического творчества. Ряд исследователей выделяют в качестве педагогических условий поддержание в педагогическом коллективе необходимой для творчества атмосферы и обеспечение позитивного творческого выхода, моральное стимулирование [11, с. 89]. Индивидуальный подход, информированность, самоорганизацию, самоуправление [12, с. 184].

Не менее важны для реализации потенциала преподавателей и мастеров производственного обучения социально-психологические условия. Формированию таких условий в образовательных учреждениях посвящено достаточное количество психологической и педагогической литературы. Наиболее полно рассматривают эти условия М.М. Поташник, В.С. Лазарев. М.М. Поташник определяет значение этих условий и выделяет в качестве таковых: поддержку и развитие полезных инициатив педагога, предвидение и предотвращение конфликтов, внимание к педагогу [13, с. 24]. О формировании эффективного социально-психологического климата пишет и В.С. Лазарев. По его мнению, для этого необходим постоянный кропотливый анализ и оценка отношений в коллективе и их дальнейшее совершенствование, закрепление тех из них, которые способствуют продуктивной работе [14, с. 20].

Вследствие этого к социально-психологическим условиям следует отнести условия, направленные на создание мотивационной среды в учебном подразделении университетского комплекса. Показывая важность мотивационной среды, следует отметить высказывания Л.А. Фрезоргер по этому поводу. По ее мнению мотивация труда представляется одним из значимых элементов управления персоналом в университете «...человеческий потенциал личности преподавателя можно рассматривать состоящим из двух составляющих: трудового потенциала и творческого потенциала...» [15, с. 20]. По ее мнению трудовой потенциал «характеризуется возможностью человека осуществлять труд по заданной технологии, схеме, когда исполнитель работы не вносит в нее никаких элементов новизны, творчества» [15, с. 20]. В отличие от него, творческий потенциал «характеризует возможности индивида осуществлять деятельность, направленную на создание новых духовных ценностей, улучшение известных методов и технологий» [15, с. 21]. Л.А. Фрезоргер пишет, что именно творческая часть человеческого потенциала служит основным фактором повышения конкурентоспособности любой организации, а вуза в первую очередь.

Содержание социально-психологических условий предполагает развитие системы материального и морального стимулирования инновационной деятельности с учетом процессов диверсификации, стимулирование желаемого организационного поведения, создание определенной системы стимулирования педагогических достижений, общественное признание достижений, создание ситуаций успеха и т.п.

Осознание потребности изменения состояния кадрового потенциала позволило руководству нефтегазового колледжа решить следующие задачи:

- разработки способов определения избирательной потребности педагогических работников в

применении педагогических новшеств с учетом личностных предпочтений, индивидуального опыта работы в профессиональной сфере и стажа работы в учебном подразделении;

- разработки инновационной модели методической работы и подборки социально-управленческих технологий в ее организации;
- внедрения в практику работы новых форм и методов, технологий взаимодействия с педагогическими работниками, а так же способов совместной деятельности;
- разработки содержания, нормативно-правовой базы организационно-методического сопровождения процесса реализации кадрового потенциала;
- разработки системы показателей, отображающих качественные и количественные изменения кадрового потенциала;
- обеспечения системного организационно-методического сопровождения процесса реализации потенциала педагогических работников;
- формирования способов управленческих воздействий в целях регулирования процесса реализации потенциала педагогических работников.

Закономерность создания условий в колледже (организационно-управленческие, организационно-педагогические и социально-психологические) и последовательность применения социально-управленческих технологий позволили учебному подразделению улучшить кадровый потенциал, привлечь молодых преподавателей, повысить квалификацию педагогических работников, изменить показатели его учебно-методической деятельности, а также повысить рейтинг и престиж учебного подразделения вуза на региональном рынке труда.

Теперь в основе педагогической деятельности коллектива нефтегазового колледжа имени Ю.Г. Эрвье лежат следующие убеждения, разделяемые всеми членами коллектива:

- понимание необходимости востребования новых знаний;
- реализация принципов системности, последовательности и преемственности в осуществлении преобразований в педагогической деятельности;
- осознание необходимости осуществления самоанализа педагогической деятельности, педагогических достижений и предпочтений;
- принятие того, что инновационная деятельность в педагогической практике имеет свои особенности, в основе которой индивидуальные предпочтения преподавателя и мастера производственного обучения;
- формирование внутренней потребности к инновационному поиску.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Государственная программа РФ. Развитие образования на 2013-2020 гг.: Распоряжение от 22.11.2012 № 2148. URL: <http://минобрнауки.рф/документы/2882> (дата обращения 18.12.2012).
2. *Гаврилюк В.В.* Профессиональное становление молодых преподавателей профессиональных вузов // Актуальные проблемы современной гуманитарной науки: науч. сб. Вып.2. Алматы- Каунас-Тюмень, 2012.
3. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 № 2227. URL: <http://правительство.рф/gov/results/17449/> (дата обращения 10.01.2012).
4. *Махова Ю.В.* Образовательные стандарты нового поколения как фактор повышения квалификации преподавателей // Среднее профессиональное образование. 2011. № 2.
5. Статистический ежегодник (1990-2011): статистический сб. 20514.1: В 4 ч. Тюменьстат. Тюмень, 2012. Ч. I.
6. *Акимов М.Ю., Ларченко И.Н.* Развитие готовности педагогических работников к инновационной направленности в подготовке специалистов и рабочих кадров // От инноваций к качеству образования: сб. матер. Всерос. науч.-метод. конф. Тюмень, 2011.
7. *Акимов М.Ю., Ларченко И.Н.* Новые подходы к организации методической работы с педагогическими работниками как фактор обеспечения качества профессионального образования в университетском комплексе // Проблемы и перспективы современного образования / под ред. В.В. Майер. Тюмень, 2012.
8. *Ларченко И.Н.* Социальное управление профессиональным развитием педагогических работников в условиях университетского комплекса // Вестник инновационного евразийского университета. 2011. № 4 (44).
9. *Ларченко И.Н.* Современные методы управления профессиональным развитием педагогических работников в условиях университетского комплекса // Инновации в профессионально-педагогическом образовании: тез. докл. 18-й науч.-практ. конф. Екатеринбург, 2012.
10. *Гильманов С.А.* Творческая индивидуальность учителя: учеб. пособие. Тюмень, 1995.
11. Проблемы научной организации труда в школе / под ред. И.П. Раченко. М., 1987.
12. *Рындак В.Г.* Формирование творческого потенциала учителя: теория и диагностика: учеб. пособие к спецкурсу. М., 1994.
13. *Потапшик М.М.* Как развивать педагогическое творчество. М., 1987.
14. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы / под ред. В.С. Лазарева. М., 1995.
15. *Фрезергер Л.А.* Университет и регион: направление устойчивого развития: учеб. пособие. Тюмень, 2003.