

УДК 37.07

О. В. Обоянцева, М. Н. Янко

УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕСУРСА НОВОГО ТИПА КАК МЕХАНИЗМА КОМПЛЕКСНЫХ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ МАЛОКОМПЛЕКТНЫХ ШКОЛ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

В статье анализируется проблема формирования педагога нового типа, ставится задача формирования данного вида работника для МКШ Томской области.

Ключевые слова: кадровый ресурс, модернизация МКШ, анализ кадрового состава МКШ.

Трудности переходного этапа современного российского общества определяются совпадением максимума политических, экономических и социальных проблем: смена политической и идеологической направленности общественного развития, изменение экономической модели хозяйствования и принципиально новая структура межгрупповых и межличностных отношений современного социума.

Решение данной комплексной проблемы, в том числе и модернизации образования, определяется в первую очередь изменением положения человека в обществе, его целей и интересов. Успешность системных изменений в области образования в значительной степени связана, во-первых, со способностью общества создать эти инновации и, во-вторых, организационно освоить их, для чего нужны педагогические кадры, обладающие свойствами нового типа – работника. Можно предположить, что квалификационные характеристики нового типа кадрового ресурса должны определяться ведущими задачами требуемых обществом и государством структурных изменений в образовательной системе РФ.

В настоящее время главной целью процесса модернизации российского образования является повышение качества, доступности и эффективности образовательных услуг, что обуславливает задачи формирования компетентностного содержания образования, информатизации, реструктуризации сети ОУ, находящихся в сельской местности, развития государственной и региональных систем оценки качества образования, общественно-государственного характера управления образованием, внедрения новых финансово-экономических и правовых норм деятельности.

Все эти задачи напрямую транслируются и на малокомплектные школы (МКШ), численность которых достигает до 50 % от общего числа ООУ РФ.

Решение всех этих задач тесно связано с реализацией кадровой политики региональной образовательной системы по отношению к МКШ, которая направлена на обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями не столько самой МКШ, сколько региональной системы образования в целом.

Из таблицы 1 видно, что для кадрового обеспечения решения задач и повышения качества образова-

ния необходимо изменить содержание, структуру профессиональной деятельности педагогов МКШ со значимой на компетентностно-ориентированную. Этому же требуют проекты ФГОС второго поколения.

Реализация принципа доступности потребует от педагогов и управленцев высокого уровня сформированности управленческих компетентностей, в частности разработки различных педагогических моделей ООУ в рамках сетевого взаимодействия (в том числе и дистанционного); формирование инновационных (в том числе и государственно-общественных) механизмов управления данными видами ОУ.

В рамках повышения эффективности процесса обучения необходимо научиться оптимизировать расходы на одного ученика в МКШ с целью вхождения в бюджет ООУ, сформированный на основе нормативно-подушевого финансирования. Таким образом, формирование кадрового ресурса связано с подготовкой и организацией профессионального роста педагогов, направленного на изменение профессионального мышления, структуры профессиональной деятельности.

Задачам подготовки нового типа работника-гражданина уже не соответствует прежняя концепция предметно-ориентированного профессионального обучения. Она известна как знаниевая модель, возникшая еще в эпоху Я. Коменского в виде трех этапов перехода от абстрактных знаний к умениям, а затем и к навыкам применения их в работе. Альтернативой выступают модели социально-ориентированного образования, подразумевающие активную позицию обучающегося. Это принципиальное различие позиций требует не только мотивации субъекта обучения, но и учета всей системы его личностных предпосылок к получаемой профессии и, прежде всего, задатков, эмоционального строя, способностей к определенной деятельности по восприятию знаний и их распределению. Однако сложившаяся система поурочного преподавания или лекционно-семинарского обучения составляет не только организационный каркас образовательного процесса; она является еще и социально-экономической основой трудового процесса, системы оплаты и стимулирования труда, профессионально-квалификационного движения персонала.

Следовательно, современная модель воспроизводства производительной силы общества должна соот-

Ведущие задачи модернизации сельских малокомплектных ООУ

Направление модернизации общего образования	Задачи модернизации сельских малокомплектных ООУ
Повышение качества образовательных услуг	<ul style="list-style-type: none"> – разработка и внедрение вариантов региональных учебных планов на основе БУП (2004 г.) при его финансовом обеспечении на основе совершенствования методики расчета субвенций с учетом особенностей и специфики МКШ; – развитие содержания образования в рамках формирования специализированных программ и учебно-методических комплексов, основанных на принципах комплексности, интеграции и межпредметности научного знания; – обоснование, апробация и внедрение моделей разновозрастного обучения (включающих комплексные, разновозрастные, модульные, интегральные и др. образовательные технологии); – формирование моделей управления качеством образования в МКШ на основе компетентностного подхода в рамках региональной и муниципальных систем
Повышение доступности образовательных услуг в ОУ путем включения в муниципальные образовательные сети	<ul style="list-style-type: none"> – создание новых моделей ОУ и оптимизация механизмов управления МКШ; – разработка и создание различных моделей муниципальных образовательных сетей (в рамках различных моделей муниципальных образований) при обязательном включении МКШ, в том числе и локальных сетей МКШ, а также механизмов ресурсного обеспечения их деятельности (в том числе и нормативно-правовых); – создание условий для организации подвоза учащихся, обеспечение их жизнедеятельности в условиях интернатов; – в рамках формирования открытого информационного образовательного пространства разработка и внедрение моделей нормативно-правового обеспечения процессов информатизации общего образования, непрерывного педагогического образования в области информационных компьютерных технологий, дистанционного образовательного пространства, совершенствования технической базы и программного обеспечения, управления образованием на основе информатизации, кадрового обеспечения процессов информатизации
Повышение эффективности образовательных услуг в ОУ	<ul style="list-style-type: none"> – разработка и внедрение нормативно-правовой основы деятельности МКШ; – разработка и апробация моделей нормативного и нормативно-подушевого финансирования МКШ

ветствовать требованиям, исходящим из идеальной модели работника-гражданина как нового типа работника. Эти требования к работнику должны быть представлены как перечень конкретных навыков трудового, делового, нравственного поведения и деятельности (см. табл. 2).

Но если учесть, что формирование и воспроизводство требуемых качеств нового типа работника потребуют 18–24 года обучения и воспитания (жизнь поколения), то для своевременного обеспечения им общественного производства новую модель следует запустить в действие уже через 2–3 года.

Таким образом, без создания новой модели работника и гражданина невозможно совершить общенациональный рывок для освоения культурно-технологического способа его воспроизводства и, следовательно, формирования важнейшей предпосылки перехода к новому постиндустриальному обществу, становление которого начнется ближе к середине XXI в. в большинстве развитых стран. Поэтому возникли новые идеалы, новые социальные ори-

ентиры развития фирм, о чем еще в конце XX в. предупреждали Дж. Гелбрейт, И. Ансофф и Р. Акофф [2, с. 86]. Потребовались новые принципы управления развитием в условиях растущей неопределенности, новизны, непредсказуемости и сложности окружающей среды. Некоторые из них выражены в принципах поведения самообучающихся организаций, методах обучающего менеджмента [3, с. 262].

Поэтому предстоит значительная активная просветительная, мотивирующая деятельность по созданию новой социокультурной среды: идеалов, ценностей, норм права, правил хозяйствования. Так, весь ход XX в. подготовил управленческие методы и формы менеджмента, позволяющие в XXI в. перейти к синергетическим моделям, в основе которых – самоуправляемость, самоорганизующийся человек, создающий социокультурную среду как механизм объединения людей [4, с. 35].

Для сохранения Россией своего лица в новом обществе необходимо уметь отбирать из потока не все инновации, а только положительные. Но для этого,

Требования к трудовым навыкам работника нового типа

Направленность навыка	Требования к содержанию навыка работника
Навыки самоопределения	В жизненной и производственной ситуации обеспечивать выработку адекватного поведения на основе усвоенной культуры трудового, делового и предпринимательского поведения
Навыки практического применения знаний	Использование умений и знаний на практике; обеспечивать необходимый уровень квалификации, профессионализма в ситуации и в перспективе на основе освоенных социальных и профессиональных технологий работы, трудовой деятельности
Навыки эффективного бесконфликтного общения, поведения, коммуникации	Обеспечивать положительное, доброжелательное отношение к себе и формирование атмосферы взаимоуважения, деловитости и социальной ответственности
Навыки целеполагания, постановки цели и развертывания задач	Обеспечивать своевременную и адекватную оценку перспектив деятельности, а также развития себя, своего дела с учетом своего интеллекта, профессионализма, характера и способностей к различным видам деятельности и ее этапов
Навыки самоорганизации и взаимодействия	Обеспечивать самообучение, саморазвитие и самореализацию своей компетентности, духовности, ответственности, интересов, отыскания экономных действий в ситуации
Навыки достижения личных и общих целей	Обеспечивать использование возможностей ситуации, ресурсов, компетентности, интересов своих и других членов группы, ячейки организации, мобилизации сил и способностей в нужные периоды жизнедеятельности
Навыки лидерского поведения	Обеспечивать выработку и поддержание норм группового поведения, мотивирования поведения членов возможных формальных и неформальных групп, регуляцию психологического, эмоционального климата, мобилизацию усилий в достижении общих целей за счет инициативы и других личных качеств

считает А. Николаев, директор института стратегических инноваций, следует выработать собственную инновационную культуру, выполняющую роль фильтра. Но у нас в настоящее время еще нет культурных инструментов, нет готовности воспринимать инновации – знания, технологии – в любых отраслях. Для формирования социокультурного общества недостаточно иметь только институты законодательной и исполнительной власти. Необходимы институты государственного социального и обновляющего, системного (инновационного) менеджмента, готовые предложить и реализовать ту или иную программу, сформировать инновационную политику [4].

Создателем всякой культуры является человек: гражданин, работник. Необходима новая культура общего и профессионального образования, исходящая из задач развития задатков личности, а не только из потребностей, исходящих из сегодняшнего представления чиновников от государства или от образования. Требуется новая культура управления во всех сферах общественной жизнедеятельности, основанная на интегральном научном и социокультурном подходе, свойственном парадигме системного менеджмента обучения (знаний). Все эти новации обеспечи-

вают новый тип развития – устойчивого инновационного саморазвития как самореализации личности или миссии организации. А оно в свою очередь формирует новый тип труда для работника – гражданина постиндустриального общества.

Решение задачи воспроизводства нового типа работника-гражданина для нового типа труда простым соединением указанных подсистем не решить. Нужна новая воспроизводственная подсистема не только для рабочих, специалистов, но и для новых педагогов. Отдельными специалистами уже разработана культурно-технологическая модель воспроизводства человека – работника – гражданина [1, с. 202], отвечающая требованиям, исходящим из его идеальной модели (табл. 3).

Таким образом, перед региональной образовательной системой Томской области стоит задача формирования для МКШ кадрового ресурса нового типа, что обуславливает необходимость создания следующих условий: проведение комплексного анализа кадрового ресурса региональной образовательной системы, изменение технологий организации профессионального роста работающих педагогов, проведение процедуры омоложения кадров, модернизация сис-

Содержание требований к новой системе воспроизводства человека

Требования	Направленность требований
Человекоцентричность	На саморазвитие и развитие задатков, способностей, исходя из интересов, склонностей, а не только заказа системы общественного труда
Гражданственность	На формирование общечеловеческих и национальных ценностей личности, исходя из ментальности своего народа, его культуры
Инновационность	На формирование не только научных, но и духовных, т.е. целостных взглядов, мировоззрения, обеспечивающих обновляемость подходов
Технологичность	На распределение-определение знаний, их практическую применимость в виде технологических умений
Коммуникативность	На восприятие и уважение ценностей других культур, их интериоризацию в своей деятельности, труде, общении
Универсальность	На формирование способностей к преобразовательной, самостоятельной и самостоятельной умственной и физической деятельности

темы профессионального педагогического образования.

Решение противоречий в развитии МКШ связано с активизацией деятельности учителей малокомплектных сельских школ, направленной на повышение качества общего образования и формирование муниципальных образовательных сетей, а соответственно муниципальных, региональной образовательных систем.

Рассмотрим характеристики педагогического ресурса малокомплектных школ Томской области на начало 2007 г.

Материалы диаграмм позволяют сделать вывод о том, что среди педагогов МКШ преобладают учителя с высшим образованием, почти половина (46 %) являются учителями второй квалификационной категории и преподают дисциплины одной образовательной области. В то же время 53 % всех педагогов вынуждены в силу отсутствия учебной нагрузки изучать вместе со школьниками предметы двух и более образовательных областей, что, безусловно, сказывается на результативности обучения.

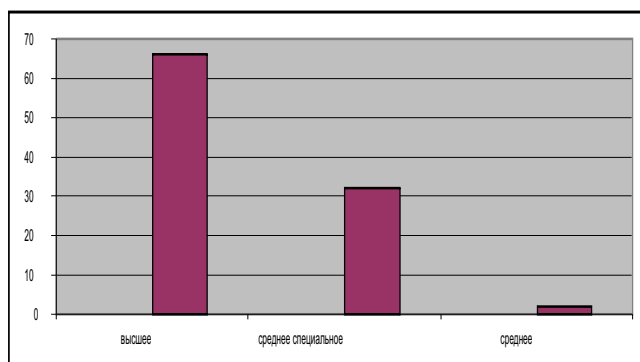


Рис. 1. Уровень образования педагогов МКШ

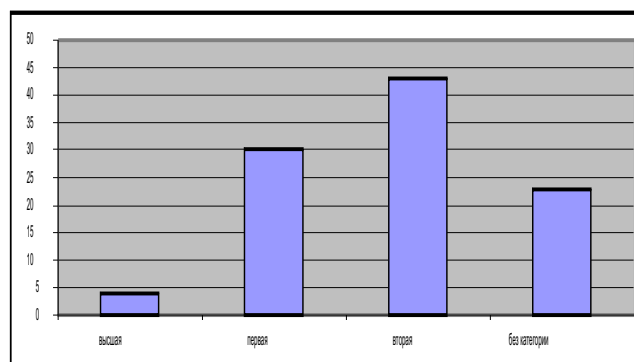


Рис. 2. Квалификационная категория педагогов МКШ

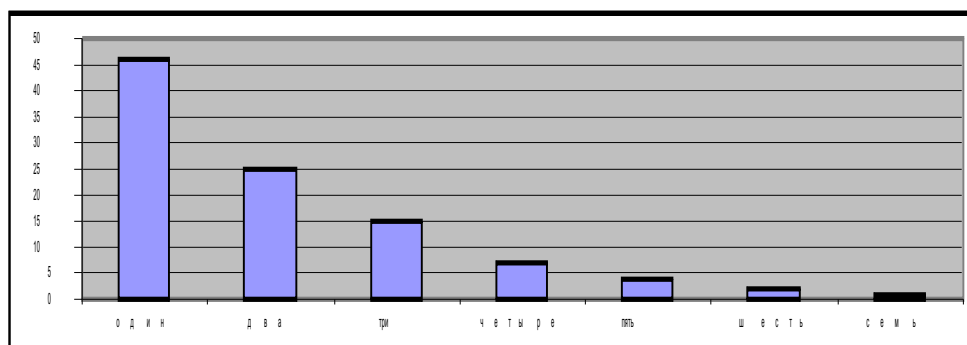


Рис. 3. Количество предметов, преподаваемых педагогами МКШ

Наиболее яркими характеристиками кадрового ресурса МКШ являются уровень мотивации педагогической деятельности и готовность учителей к

реализации комплексного содержания образования и разновозрастных технологий преподавания (см. рис. 4, 5).

Обоянцева О. В., кандидат педагогических наук, зав. школьным отделением.

Томский государственный педагогический колледж.

Ул. Крылова, 12а, г. Томск, Томская область, Россия.

Янко М. Н., главный специалист.

Департамент общего образования Администрации Томской области.

Ул. Ленина, 1, г. Томск, Томская область, Россия.

Материал поступил в редакцию 12.12.2009

O. V. Oboyantzeva, M. N. Yanko

**CONDITIONS OF FORMING A STAFF RESOURCE AS A MECHANISM OF COMPLEX STRUCTURAL CHANGES IN FEW
COMPLEMENT SCHOOLS OF TOMSK REGION**

The article analyses the problem of forming the new type of a teacher and sets the task of forming that type of a worker for few complement schools of Tomsk region.

Key words: *the staff resource, modernization of few complement schools, analysis of the staff in few complement schools.*

Oboyantzeva O. V.

Tomsk State Pedagogical College.

Ul. Krylova, 12-a. Tomsk, Russia.

Yanko M. N.

Department of General Education Administration of Tomsk Region.

Ul. Lenina, 1, Tomsk, Tomskaya oblast, Russia.