



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГИМНАЗИЯ № 35
620137 Россия, Свердловская область, г. Екатеринбург,
Кировский район, ул. Июльская, 32
тел.: 8 (343) 341-84-00,
e-mail: gymn35@mail.ru

СТАНДАРТ «ПЕДАГОГ» КАК ОСНОВА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Е. А. Никандрова

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия № 35,
г. Екатеринбург

Секция: Профессиональные стандарты – основа управления развитием кадрового потенциала образовательной организации. Категория участников – руководители общеобразовательных учреждений.

Аннотация: В тезисах обосновано, что стандарт «Педагог» в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель) являясь инструментом повышения качества образования и средством отбора педагогических кадров в учреждениях образования, есть основа управления человеческим капиталом. Основным преимуществом образовательного учреждения являются специалисты, способные воплощать в продукте труда ранее полученный опыт, знания, навыки и умения. Развитие, бережное отношение, сохранение, реализация человеческого капитала образовательной организации позволяет повысить ее конкурентоспособность с точки зрения привлекательности и качества оказываемых образовательных услуг.

Профессиональные и личностные требования к учителю, необходимое образование (знания, умения, навыки) и квалификация заключены в Профессиональном стандарте педагога (зарегистрирован в Минюсте РФ 06.12.2013 г., рег. № 30550, введен в действие с 01.09.2014 г.), имеющем силу правовой нормы на всей территории РФ¹. Стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» отражает структуру профессиональной деятельности педагога – обучение, воспитательная деятельность, развивающая деятельность.

Индивидуальный человеческий капитал (human capital) как оценка воплощенной в индивидууме потенциальной способности приносить доход включает врожденные способности и таланты, образование (знания, умения, навыки), приобретенную квалификацию, используемые для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества. У индивидуального человеческого капитала имеются специфические свойства, которыми не обладают другие формы капитала, а именно: человеческий капитал содержит компоненты, которые неотчуждаемы от работника; человеческий капитал имеет своего носителя; человеческий капитал не имеет пределов, его качество и количество зависит от индивидуальных особенностей работника.

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» № 544 от 18 октября 2013 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2013/12/18/pedagog-dok.html> (дата обращения: 02.03.2014).



Каждый компонент профессиональной деятельности включает перечень тех необходимых знаний, умений, навыков, которыми должен обладать педагог. В этом смысле профессиональные и личностные качества педагога, образование, его квалификация и есть индивидуальный человеческий капитал.

Профессиональный педагогический стандарт, являясь инструментом повышения качества образования и средством отбора педагогических кадров в учреждения образования, рассматривается нами как основа управления человеческим капиталом.

Вложения в человеческий капитал способствуют получению значительного социального и экономического эффекта. Под инвестициями в человеческий капитал понимаются затраты, необходимые для увеличения эффективности труда, приводящие к повышению квалификации и способностей человека, влияющие в дальнейшем на увеличение доходов как индивида, так и образовательной организации.

Управление человеческим капиталом с учетом требований стандарта «Педагог», на наш взгляд, включает в себя:

- проведение мониторинга человеческих ресурсов школы, кадрового потенциала, выявление причин, препятствующих воспроизводству индивидуального и корпоративного человеческого капитала;
- учет социально-экономической отдачи от человеческого капитала, эффективность труда работников образовательной организации;
- заинтересованность в воспроизводстве и долгосрочном использовании человеческого капитала;
- создание системы стимулов для накопления человеческого капитала, мотивация поведения в процессе трудовой деятельности;
- применение трудосберегающих технологий;
- работа с кадровым резервом и планирование деловой карьеры;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.

Способами развития человеческого капитала в образовательной организации являются конкуренция, целевые инвестиции, разработка и реализация новых проектов, эффективное использование человеческих и экономических ресурсов.

Управление как процесс планирования, организации, мотивации и контроля не возможен без коллективного обсуждения и планирования идей, без привлечения имеющегося человеческого капитала. Именно благодаря интеграции корпоративного и индивидуального человеческого капитала в школе возможны многие проекты.

Развитие и реализация человеческого капитала предполагает создание системы стимулов, мотивации поведения работников образовательной организации в процессе трудовой деятельности, которая, в конечном итоге призвана обеспечить высокое качество предоставляемых школой образовательных услуг.

Управление человеческим капиталом в соответствии с требованиями профессионального педагогического стандарта предполагает использование диагностических методик, цель которых – увидеть сформированные навыки, необходимые в педагогической и управленческой работе, обнаружить потребности, определить



потенциал каждого сотрудника, выстроить «первый» и «второй» эшелоны кадрового ресурса. Этому могут способствовать творческие лаборатории: «Клуб талантливого педагога (КТП)», «Лаборатория качества образования (ЛКО)», «Школа личностного роста».

Управляя человеческим капиталом на основе мониторинга человеческих ресурсов школы, кадрового потенциала, необходимо представлять возможности реализации поставленных целей, условия воплощения мотивационных установок к труду, проводить отбор и набор кадров, планировать их обучение и расстановку, совершенствовать оплату труда, выявлять причины, препятствующие воспроизводству индивидуального и корпоративного человеческого капитала. Все это рассматривается нами как способ повышения уровня профессионализма, создания атмосферы поиска и интеллектуального диалога, самореализации, в целом развития человеческого капитала. Объединение всех в совместной деятельности, сочетание и интеграция общественно значимых и лично необходимых смыслов участников образовательного процесса возможно в проектах «Народный учитель», «Фестиваль достижений», «День корпоративного отдыха».

Школа как организация, работающая в плоскости услуг (это новое состояние), должна уметь продвигать образовательные услуги, конкурировать, для чего необходимо освоение технологий рынка, точнее «бизнес-технологий», адаптированных к образованию. Новые условия работы потребовали реализации еще одного направления в управлении развитием человеческого капитала – подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала путем «погружения» в информационную и деятельностную среду. Этой цели служат тренинги по модулям программы профессионального роста: «Технологии работы с возражениями», «Продажа образовательной услуги», «Коучинг как технология управления людьми, связями, событиями...». Инвестиции, вложенные в человеческий капитал, дают реальный социальный и экономический эффект.

Управление развитием человеческого капитала предполагает применение трудосберегающих технологий, создание условий, позволяющих свести к минимуму, например, временные затраты всех участников образовательного процесса на поиск информации, ее систематизацию, формирование итогов. В этом отношении интерес представляет автоматизированная информационная система «Сетевой город «Образование»», связывающая мир высоких технологий со школьным миром. Система «Сетевой город «Образование»» включает в себя систему контроля доступа СКУД (отмечает пришедших и опоздавших, ставит их на питание); АИС-питание (формирует заявку, отчет, акт выполненных работ); библиотечные приложения «Ирбис» и «Арбуз» (электронный каталог изданий, электронные формуляры для читателей, автоматизация процесса формирования и заполнения бланка заявки на учебники); ЭБС (соединяет все ресурсы: библиотечные, ресурсы методических объединений учителей, ресурсы педагогов – новаторов, ресурсы, накопленные при работе с классными коллективами); «СГО» – электронный дневник, электронный журнал, электронная почта СГО, доска объявлений.

Управление человеческим капиталом на основе стандарта «Педагог» способствует повышению эффективности и качества работы школы.



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГИМНАЗИЯ № 35
620137 Россия, Свердловская область, г. Екатеринбург,
Кировский район, ул. Июльская, 32
тел.: 8 (343) 341-84-00,
e-mail: gymn35@mail.ru

В заключении следует подчеркнуть, что основным преимуществом школы являются специалисты, способные воплощать в продукте труда ранее полученный опыт, знания, навыки и умения. Развитие, бережное отношение, сохранение, реализация человеческого капитала образовательной организации позволяет повысить ее конкурентоспособность с точки зрения привлекательности и качества оказываемых образовательных услуг.