

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Вторую половину XX века на территории наблюдался количественный рост кадров в сфере образования. Результатом такого «перепроизводства» в совокупности с кризисными явлениями в экономиках стран постсоветского пространства стало снижение престижа интеллектуального труда, социального статуса и, соответственно, благосостояния работников образования.

Такое состояние кадров системы образования во многом является результатом постсоветской кадровой политики, остающейся во многом неизменной в новых демографических, социальных, экономических и политических условиях. В настоящий момент в обществе и государстве нет полного понимания того, что социум, в котором кадры образования обладают качествами, свойствами, статусом и положением, которые имели место в обществе, не может быть конкурентоспособным в сфере экономики и образования и обречен на потерю позиций до уровня стран «третьего мира».

Сегодня во всем мире происходят глобальные изменения, затрагивающие абсолютно все сферы человеческой жизни. Они характеризуются интенсивностью, стремительностью и детерминируют трансформацию императивов и приоритетов государственной кадровой политики в области образования. Тем не менее, базовые нормативные документы в сфере образования отражают не столько содержание изменений в кадровой политике, сколько констатацию необходимости ее постоянного совершенствования. Методологическая и инструментальная необеспеченность такого подхода делает необходимым осуществление научной рефлексии глобальных тенденций в сфере образования как факторов трансформации императивов и приоритетов государственной кадровой политики в области образования.

Модернизация государственной кадровой политики в области образования в постсоветских условиях не должна соответствовать лишь конъюнктурным потребностям заинтересованных лиц и институтов. Ее приоритетные направления должны соотноситься с «внутренней логикой» самой кадровой политики и избираться с учетом наиболее актуальных проблем. Императивы кадровой политики следует соотносить с основными требованиями, которые предъявляются к политике человеком, институтами, обществом и государством.

Кадровая политика государства в сфере образования в современной России и Украине практически лишена стратегического измерения: в ее осуществлении зачастую наблюдается непоследовательность, противоречивость, бюрократические искажения, непродуманность механизмов реализации принимаемых решений. Ощущается недостаток единой методологической базы, поэтому она остается частью стихийной, зачастую экспериментальной, инерционной и даже консервативной. Начать преодолевать подобную ситуацию необходимо с разработки государственной Концепции кадровой политики в области образования, в которой бы определялись ее цель, задачи, ведущие приоритеты, опорные принципы и основное содержание. Кроме того, государство должно четко увязать данную Концепцию с образовательной моделью, принимаемой в стране. В основании такой Концепции должна быть положена ключевая, доктринальная идея о сущности, главном смысле кадровой политики в области образования.

Сегодня кадры образования, прежде всего, педагогические коллективы образовательных учреждений «среднего» звена, находятся в состоянии, которое никак не отвечает тем сложным и во многом почетным задачам, которые ставит перед ними государство. Низкий материальный достаток, невысокие социальный статус и престиж учительской профессии, угроза безработицы, отсутствие перспектив профессиональной мобильности, – далеко не полный перечень характеристик кадров современной системы образования. Можно даже утверждать, что они пребывают в состоянии упадка.

Приоритетными направлениями государственной кадровой политики в области российского образования сегодня становятся:

1. Корректирование нормативной базы кадровой политики в области образования с ориентацией на выявление основных факторов, детерминирующих трансформации императивов и приоритетов государственной кадровой политики в области образования; выработка основных направлений и мер по корректировке кадровой политики в соответствии с демографическими тенденциями, изменениями в мировом экономическом и образовательном пространстве и другими внешними факторами.

2. Научно-информационное обеспечение государственной кадровой политики в области образования; разработка системы мониторинга кадрового потенциала и кадровых потребностей образовательных систем страны и отдельных регионов,

3. Оптимизация учебно-методического обеспечения для создания новой системы подготовки и переподготовки кадров для образования,

основывающейся на парадигме «образование в течение всей жизни».

4. Оптимизация стимулирующих и мотивирующих механизмов кадровой политики с ориентацией на повышение социокультурной привлекательности и социального престижа деятельности в области образования; разработка и внедрение системы социальной защиты кадров образования.

5. Совершенствование системы аттестации работников образования как инструмента мотивирования профессионального роста; разработка и внедрение новых систем стимулирования и мотивирования кадров образования, прежде всего, систем оплаты труда, систем повышения профессиональной квалификации; расширение возможностей кадрового роста, разработка программы «нематериального» повышения престижа профессиональной деятельности в сфере образования.

Таким образом, мировой опыт убедительно свидетельствует: ни одна страна не может обрести достойный статус в мире без развитой образовательной сферы, вбирающей в себя не только традиции и новации, воспроизводящей не только новые знания, но, главным образом, способной к саморазвитию, активному адекватному ответу на вызовы времени. И если реформированию и обновлению подлежат условия и факторы, напрямую связанные со становлением личности, ее культурным и духовно-нравственным развитием, то незаменимым средством такого развития является образование и все, что связано с ним. Для этого необходимо руководствоваться принципами преемственности и рационального консерватизма, позволяющими реформировать на основе созидания и поиска адекватного нашему менталитету развития образовательной сферы, которая для многих стран была, есть и остается стратегической точкой роста, поскольку создает самый эффективный, самый мощный инвестиционный ресурс – человеческий потенциал.