

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ**

УДК 37

**Коблева Анжела Лионтьевна, Морозова Татьяна Петровна,  
Ореховская Елена Владимировна**

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ ПЕРЕХОДА  
К ИНКЛЮЗИВНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ**

*В статье рассматривается роль кадровой политики в реализации инклюзивного образования. Кадровая политика является одним из главных индикаторов готовности общества к реализации инклюзивного образования. Авторы исходили того, что качество реализации образовательного процесса, успешное прохождение уровней, этапов и ступеней профессионального развития педагогов во многом определяется верным пониманием миссии и политики современного образования. Сегодня проблема кадровой политики является достаточно актуальной, особенно в условиях реализации образовательных стандартов нового поколения и перехода к инклюзивному образованию. Значимость вопроса о кадровом обеспечении системы образования обусловлена переходом к инклюзивному образованию и, соответственно, степенью готовности педагогических кадров к работе как со здоровыми детьми, так и с детьми с ограниченными возможностями здоровья.*

**Ключевые слова:** кадровая политика, кадровая политика в образовании, профессиональная готовность педагога, профессиональная компетентность педагога, профессиональный стандарт педагога.

**Angela Kobleva, Tatiana Morozova, Elena Orekhovskaya**  
**PERSONNEL POLICY AS A TOOL OF TRANSITION TO EDUCATION**  
**INULYUZIVNOMU**

*In the present article examines the role of human resources policy in the implementation of inclusive education. The personnel policy is one of the main indicators of society's willingness to implement inclusive education. We assumed that the quality of the implementation of the educational process, the successful completion of the levels, stages and levels of professional development of teachers is largely determined by the best understanding of the mission and policies of modern education. Today the problem of personnel policy is quite relevant, especially in the implementation of educational standards of new generation and the transition to inclusive education. The importance of the question of the staffing of the education system due to the transition to inclusive education, and accordingly, the degree of readiness of teaching staff to work with both healthy children and children with disabilities.*

**Key words:** personnel policy, personnel policy in education, professional readiness of the teacher, the professional competence of the teacher, the teacher professional standard.

Российское общество переживает период серьезных изменений во всех сферах социального бытия, которые рельефно отражаются и на системе образования. В контексте современной социокультурной ситуации образование как полифункциональное средство целенаправленного регулирования общественных преобразований является приоритетом жизнедеятельности каждого человека, одним из наиболее эффективных способов формирования отношений и норм поведения [5].

В связи с этим вопрос о кадровой политике в сегодняшних условиях трансформации системы образования, в свете требований новых образовательных стандартов и перехода к инклюзивному образованию является весьма острым. Его актуальность определяется возрастанием социальной значимости проблемы создания безбарьерной среды в целях удовлетворения образовательных потребностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и, безусловно, степенью готовности педагогических кадров к реализации нововведений, связанных с переходом на инклюзивное образование.

Говоря словами В. П. Зинченко, ограниченность профессиональной компетентности обнаруживается немедленно, как только мы входим в пространство смыслов профессиональной деятельности педагога, и не без оснований. Миссия инклюзивного образования, заключается в формировании толерантного отношения общества к людям с ограниченными возможностями здоровья, организации психолого-педагогического, социального, нормативно-правового сопровождения всех без исключения субъектов системы непрерывного образования. А также в содействии успешной социализации обучающегося с ограниченными возможностями здоровья, определении жизненных ценностей и смыслов [6].

Полагаем, что развитие педагогического потенциала обусловлено эффективностью курса кадровой политики в системе инклюзивного образования, в которой ключевой фигурой всегда был и остается педагог.

Проблема определения миссии и кадровой политики как средства повышения уровня профессиональной компетентности педагогов является весьма актуальной, особенно в нынешней ситуации социально-экономической нестабильности [2].

В условиях модернизации системы образования мы рассматриваем педагога как субъекта деятельности, готового проявлять свое творчество во всем многообразии видов своего труда: руководитель, психолог, педагог, собеседник или иной деятель. В этом случае выделяются его способности быть распорядителем и организатором деятельности, общения, познания, поведения. Он стремится минимизировать рассогласование между собственными возможностями, ограничениями и объективной сферой труда, общения, поведения и т. п., то есть максимально приблизить, вплоть до слияния, реальное и идеальное. Здесь он выступает в своем функциональном аспекте, где должен отвечать условиям и требованиям деятельности [4].

Анализ существующих подходов к определению содержания понятий «профессионализм», «компетентность», «профессиональная компетентность», а также современных требований кадровой политики в системе образования к уровню подготовки специалистов позволяет выделить в качестве базовых (инвариантных) признаков профессиональной готовности педагога, следующие:

- сформированная трудовая мотивация, стремление к непрерывному повышению профессионального мастерства, к самосовершенствованию;
- владение системой духовно-нравственных ценностей и приоритетов;
- способность находить эффективные решения профессионально-педагогических задач (креативность);
- толерантность, ответственность, рефлексивные умения и др.

Очевидно, что кадровый вопрос, как и стратегия кадровой политики в условиях перехода на новые образовательные стандарты, бескомпромиссно выдвигает на первый план качество человеческого ресурса в образовательной организации. И этот факт не является неожиданным или новым явлением в управленческой деятельности руководителей образовательных организаций. Еще со времен прошлого столетия широко известный лозунг ориентированных на успех организаций «Кадры решают всё!» и сегодня априори является ключевым в создании качественно новой образовательной среды, удовлетворяющей образовательным потребностям всех субъектов инклюзивного образования [5].

Ключевым и первичным этапом внедрения в систему образования инклюзивных принципов обучения является этап психологических и ценностных изменений, происходящих на всех уровнях профессиональной компетентности педагогов (С. В. Алехина, М. А. Алексеева, Е. Л. Агафонова) [3].

Меняются требования к профессиональной компетентности педагога, его роли и ответственности в образовательном процессе. Среди наиболее важных задач на этапе перехода к инклюзивному образованию выделяется задача, направленная на преодоление неизбежно возникающего барьера на пути реализации принципов инклюзии – недостаточная профессиональная подготовка педагогов общего образования и специалистов сопровождения, способных реализовать инклюзивный подход (С. В. Алехина, В. К. Зарецкий).

Сегодня стратегия развития кадровой политики нацеливает нас на повышение профессиональной готовности педагогов к работе в системе инклюзивного образования.

В связи с этим и изменяется кадровая политика теперь уже инклюзивного образования в рамках которой педагог должен:

- уметь работать с различным контингентом детей;
- оказывать поддержку детям, понимая, что они могут развиваться как индивидуальные личности, учитывая их уровень когнитивных способностей и особенностей, возможностей здоровья;
- уметь организовывать психолого-педагогическое сопровождение для развития потенциальных способностей каждого ребенка и его эффективного взаимодействия с социумом.

В связи с этим повышаются требования к педагогам, и в качестве основного показателя эффективной кадровой политики мы предполагаем уровень сформированности профессионального мастерства кадрового состава образовательной организации. Качественный анализ системы управления образовательной организацией, соответствие целей и задач кадровой политики миссии и политике образовательной организации. Кроме того, в рамках реализации кадровой политики важно сформировать весьма важную способность для педагога, работающего в инклюзивном образовании, – такое профессиональное мастерство педагога, как умение разбираться в причинах возникающих у ребенка проблем, уметь разрешать их практически в любых нестандартных условиях.

Это предполагает, что кадровая политика направлена на удовлетворение требований ФГОС к готовности кадрового состава к профессиональной деятельности в инклюзивном образовании и создании специальных условий для усвоения педагогами полного состава специальных знаний, способствующих зрелости профессионально значимых качеств личности педагога.

### *Литература*

1. Борозинец Н. М., Коблева А. Л. Концептуальные основы педагогического менеджмента в специальном образовании // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2014. № 6 (45). С. 239–244.
2. Гончаров В. Н. Социально-философский аспект информатизации образования // Успехи современного естествознания. 2009. № 7. С. 132–134.
3. Алехина С. В., Алексеева М. А., Агафонова Е. Л. Готовность педагогов как основной фактор успешности инклюзивного процесса в образовании // Психологическая наука и образование. 2011. № 1.
4. Воронич Е. А. Сущность инклюзивного подхода в образовании // Периодический журнал научных трудов «ФЭН-НАУКА». 2013. № 1(16). С. 17–20. Бугульма, 2013.
5. Лиходедова Л. Г. Управленческая деятельность в специальном образовании // Развитие образования, педагогики и психологии в современном мире. 2015. С. 133–137.
6. Морозова Т. П., Коблева А. Л. Кадровая политика как средство формирования профессиональной компетентности педагогов в дополнительном профессиональном образовании // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2016. № 4 (56). С. 169–172.
7. Назарова Н. М. Интегрированное инклюзивное образование: генезис и проблемы внедрения // Коррекционная педагогика: научно-методический журнал. 2010. № 4 (40). С. 15–26.
8. Шумакова А. В. Проектирование интегративного образовательного пространства педагогического вуза (в системе обеспечения качества подготовки учителя): автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08. Астрахань, 2010.