

Гальчинский Владислав Анатольевич
Учитель информатики и математики
МБОУ СОШ № 141 г. о. Самара

Эссе по заданию 1 тура конкурсного отбора
для включения в резерв управленческих кадров
системы образования Самарской области

1.1.

Мы живем в обществе, где образование, обеспечивающее эволюцию этого общества, существует в широком смысле этого слова на благотворительных началах.

Между тем даже в количественном отношении система образования – мощный рычаг влияния на будущее страны. В 70 тысячах школ Российской Федерации учатся около 20 миллионов учащихся. Добавим сюда другие образовательные учреждения – это еще около 10 миллионов детей, подростков, молодежи. В них учат более миллиона учителей!!! Это одна пятая часть всего населения России! **Причем та самая его часть, которая будет определять судьбу страны через десять, двадцать, тридцать лет!!!**

А теперь зададимся мысленно вопросом: а кто же такие эти учителя? И почему ответ на этот вопрос принципиально меняет жизнь миллионов людей? Я думаю, что из преамбулы становится понятно, о чём далее пойдёт речь.

Учитель – главное действующее лицо системы образования! И именно учитель каждый день совершает маленькие подвиги и открытия вместе с учениками или наоборот губит на корню неверным словом, поступком, реакцией будущего инженера или талантливого архитектора. И какую бы самую совершенную образовательную программу мы не составили, там, на уроке, **ВСЁ РЕШАЕТ УЧИТЕЛЬ!!!**

И в связи с этим я, как будущий руководитель образовательного учреждения, ставлю перед собой следующую цель – создать команду единомышленников.

Команда единомышленников - это тщательно сформированный, хорошо управляемый, самоорганизующийся коллектив, быстро и эффективно реагирующий на любые изменения окружающей среды, решающий все задачи как единое целое, работающий на достижение общей цели.

В идеале всё выглядит следующим образом.

В образовательном учреждении команда единомышленников (учителей с большой буквы) работает на результат, отражённый в стратегии (или по-другому миссии), - выращивание нового человека, который будет определять будущее нашей Родины!

Поэтому к учителю предъявляются очень серьёзные требования: высокие профессиональные качества, готовность к постоянному самообразованию и решению новых задач, позитивное отношение к окружающим, нравственность, здоровый образ жизни как норма и, главное, безграничная любовь к детям и делу всей жизни!

1.2.

Для достижения заявленной цели администрации образовательного учреждения предстоит решить ряд важных задач.

Первая задача – подробно проанализировать текущее состояние кадров в ОУ. Главная цель анализа – выявить «узкие» места и проблемы развития кадров и проранжировать их в порядке возрастания степени влияния на достижение поставленной цели.

Как правило, практически во всех ОУ (за редких исключением) состояние дел на сегодняшний день одинаковое.

Вот эти проблемы:

1. недостаточное количество молодых специалистов;
2. слишком большое число учителей преклонного возраста (зачастую именно на них и держится современная школа);
3. незнание современных методик преподавания;
4. наличие вредных привычек и, как следствие, плохое здоровье;
5. отсутствие взаимопонимания между учителями (и в силу разницы в возрасте, и из-за разнонаправленности внутренних установок и мотивов, и в виду разности в качестве и глубине образования);
6. низкий уровень организационной культуры;
7. и самое главное – мировоззрение потребителя в самом плохом смысле этого слова.

Ну а теперь обо всём по порядку.

Как можно привлечь на работу молодых специалистов? Есть несколько способов. Ну, например, предложить им хорошую зарплату. Под словами «хорошую» я понимаю зарплату выше средней по экономике минимум в 1,5 – 2 раза. (Хотя одной только высокой зарплатой ситуацию не исправить.) Тут же возникает вопрос, где взять деньги? Можно заработать. Как? Нужно выполнять свою работу на высоком профессиональном уровне. А для этого нужно постоянно повышать свою квалификацию и адекватно отвечать на запросы социума. Хотя первоначально можно доплачивать таким специалистам из внебюджетного фонда.

Теперь о повышении квалификации. Для чего она вообще нужна? Ответ очевиден. Мы живём в век информации, объём которой, кстати говоря, постоянно увеличивается в геометрической прогрессии. Частота смены поколений технических устройств постоянно увеличивается. Всё очень быстро вокруг меняется. И именно поэтому учителя просто обязаны успевать за этими изменениями. Каким образом? Ну, например, для этого нужно овладеть методикой самообучения, и линейное мышление преобразовать в структурное, чтобы уметь «упаковывать» гигантские массивы информации в структуры, похожие на голограммы. Где этому обучают? С методиками самообучения дела обстоят гораздо проще. Этому могут научить на курсах повышения квалификации или в педагогических вузах. А вот с развитием структурного мышления могут помочь только специалисты в теории управления, поскольку структурный анализ является необходимым навыком

любого эффективного управленца с классическим математическим образованием.

А каких же специалистов нужно переобучать? Во-первых, это специалисты, которые пришли в школу, не имея профессионального образования, но хотят посвятить свою жизнь работе с детьми. И, во-вторых, речь идёт о безнадежно отставших от времени учителях, которые всё также как и 30-40 лет назад используют в работе догматично-формирующий подход, совершенно забыв или просто не зная, что на дворе век развивающего личностно ориентированного обучения.

А что значит переобучать? Это означает полноценное обучение по выбранной специальности в педагогическом вузе.

А если сотрудник откажется переобучаться? Это всё равно, что спросить, а если человек откажется дышать? Тогда он умрёт. Собственно человек, который отказывается учиться, в известном смысле может рассматриваться мёртвым, т.е. бесполезным и потерянным для общества. И таким просто не место рядом с детьми!

Теперь о вредных привычках. Многие учителя не хотят понимать очевидных вещей – невозможно научить тому, что не умеешь делать сам!!! Курящий учитель никогда не сможет убедить ни одного ученика (ни тем более его родителей) в том, что курение является смертельно вредной привычкой! Эффект будет обратным! Тоже самое касается и алкоголя!

Учитель просто обязан быть примером для окружающих! Поэтому путь у Учителя только один единственный - здоровый образ жизни! В противном случае – это не Учитель, а преподаватель предмета школьной программы.

Взаимопонимания между учителями можно достичь следующим образом. Для начала нужно сформулировать общую и понятную всем цель. Без понимания того, зачем они все каждый день приходят на своё рабочее место, единения в учительской среде не будет! Под общей целью я понимаю миссию ОУ. Она должна быть понятна всем. Потом следует каждому в отдельности разъяснить его место и роль в достижении общего результата. И, чтобы каждый в отдельности смог получить свой личный результат, являющийся частью большого, необходимо предоставить требуемые для этого ресурсы (повышение квалификации, материально-техническое обеспечение и т.д.). И, конечно же, не забыть про мотивацию на достижение результата.

Повышение уровня организационной культуры образовательного учреждения в целом коррелирует с повышением уровня организационной культуры каждого её сотрудника в отдельности. А уровень культуры каждого отдельного сотрудника напрямую зависит от его мировоззрения.

И вот мы пришли к самому главному.

Что же такое мировоззрение?

Мировоззрение - это система взглядов на мир и место человека в этом мире, во многом определяющая отношение человека к этому миру, другим людям, себе самому и формирующая его личностные структуры. Мировоззрение возникает как сложный результат практического

взаимодействия психически нормального человека с окружающей действительностью - природой и обществом. Мировоззрение определяет социальное самочувствие, самосознание личности, ее ценностные ориентации, оценки и поведение. Мировоззрение есть относительно автономная и устойчивая система внутренних детерминант жизнедеятельности человека.

Какое же мировоззрение должен иметь учитель, являющийся членом команды единомышленников? Ответ на этот вопрос потребует много времени для изложения. Поэтому прерву свои размышления и вернусь к задачам руководителя образовательного учреждения.

Вторая задача – составить подробный план по решению выявленных кадровых проблем с детальным описанием требуемых ресурсов (материальных, временных, информационных, человеческих), распределить обязанности и назначить ответственных за выполнение каждого пункта плана.

Третья задача – обеспечить реализацию плана с привлечением недостающих ресурсов. Одним из возможных затруднений станет недостаток денежных средств для реализации задуманного. Но сегодня существует множество механизмов финансирования образовательных учреждений, начиная от получения необходимых средств из бюджетов всех уровней и заканчивая спонсорской помощью частных лиц и организаций или получением целевых грантов на развитие от государственных и негосударственных фондов.

Четвертая задача – проанализировать получившийся результат и при необходимости внесения изменений начать всё сначала, т.е. с выполнения первой задачи.

2.

В случае назначения меня Министром образования и науки Самарской области для реализации в большинстве образовательных учреждений цели, указанной в п. 1.1., считаю необходимым сделать следующее.

Для привлечения молодых кадров в образовательные учреждения нужно разработать механизм материального стимулирования. На первом этапе нужно государственное финансирование. При существенном повышении зарплаты в ОУ на конкурсной основе придут молодые, активные, талантливые специалисты.

Далее следует провести полную аттестацию всех сотрудников образовательных учреждений. Цель аттестации – выявить реальный уровень личностной и профессиональной компетентности сотрудников ОУ.

Затем следует сформулировать новые требования к уровню компетентности сотрудников ОУ. Учреждениям, занимающимся повышением квалификации, дать задание разработать программы с учётом новых требований. А всем желающим из непрошедших аттестацию продолжить свою работу в ОУ предложить пройти переподготовку в центрах повышения квалификации. Данным работникам по завершению обучения необходимо повторно пройти аттестацию.

Для искоренения вредных привычек в образовательных учреждениях необходимо на государственном уровне разработать комплекс мер по стимулированию сотрудников ОУ перейти к здоровому образу жизни.

Для повышения уровня организационной культуры центрам повышения квалификации необходимо разработать комплексную программу, включающую семинары и тренинги как для сотрудников, так и для руководителей ОУ.

С целью изменения мировоззрения работников системы образования в целом необходимо поднимать этот вопрос для решения на государственном уровне.

Для этого необходимо, прежде всего, сформулировать новую концепцию системы образования, изменить формы и методы подготовки будущих учителей. Также следует решить вопрос о статусе учителя. Считаю необходимым приравнять учителя по статусу к госслужащим со всеми вытекающими последствиями.

И тогда система образования сможет стать локомотивом эволюционного развития общества!