

Наша задача – воспитать Человека

← Начало на стр. III

? Как вы относитесь к введению в некоторых регионах оценок за поведение? Они помогут детям понять, что такое хорошо и что такое плохо?

– Свердловская область в этот пилотный проект не попала. Когда я училась в школе, оценки за поведение ставили. Если была не пятерка, меня это не сильно травмировало, но заставляло сделать выводы. Оценка за поведение – это прежде всего сигнал для родителей, что надо поговорить с собственным ребенком, прийти в школу и разобраться, что с ним не так, на что обратить внимание.

? В советские годы учителя пользовались почетом и уважением. Сейчас ореол несколько поблек. Как нам вновь создать позитивный имидж учителя?

– Помните, одно время все-раз говорили о том, что хорошо учиться не обязательно, что наибольших успехов в бизнесе добиваются троечники, что в век гаджетов глупо заучивать таблицу умножения? Все это подрывало и ценность образования, и авторитет учителя. Думаю, эти ошибочные суждения были результатом болезни общества, и надеюсь, что оно вступило в период выздоровления.

Сегодня молодежь охотно и много учится, стремится получить два-три образования. Конечно, результат труда педагога отодвинут во времени, но рано или поздно мы понимаем, что в основе нашего успеха лежат знания, полученные в школе, в колледже, в вузе. Так не бывает, чтобы человек достиг высоких результатов в работе, науке, бизнесе вопреки тому, чему учили в школе.

Об этом нужно говорить, если мы хотим вернуть престиж профессии учителя. А также прививать культуру отношений между людьми независимо от возраста, профессии, социального статуса. Уважение к любому гражданину, человеку должно быть заложено в культурный код населения нашей страны.

? В образовании, как и в других сферах, достаточно остро стоит вопрос с кадрами. Как он решается в нашей области? Какие стимулирующие меры приняты?

– У нас в регионе выстроена достаточно мощная система поддержки педагогов, как начинающих, так и опытных, которая существенно дополняет федеральную программу льгот и преференций. Все перечислить



ПОЛИНА ЗИНОВЬЕВА

сложно, поэтому назову лишь некоторые.

В первый год работы молодые учителя, еще не аттестованные, получают компенсацию, которая поднимает их зарплату. Эта доплата не только обеспечивает им материальный достаток на старте, но и показывает, к чему нужно стремиться.

Ежемесячную денежную выплату получают и педагоги, удостоенные званий народного или заслуженного учителя.

Учителям, выбравшим работу в сельской местности, выплачивается единовременное пособие на обустройство, компенсируются расходы на оплату жилья и коммунальных услуг.

Важную роль играют премии губернатора, которые стимулируют педагогов добиваться высот в профессии. Это и «Педагогический дебют», «Учитель года» и «Мастер года», и «Лидер в образовании». В последнем конкурсе, к слову, я стала победителем несколько лет назад.

Очень много рычагов поддержки педагогов находится у глав муниципальных образований. Большинство из них яв-

ляются рачительными хозяевами и отлично понимают, что без учителя никакой экономики ни в муниципалитете, ни в регионе, ни в стране не сложится. И металлург, и ученый, и айтишник – это человек, который должен пройти прежде всего школьное обучение. И в муниципалитетах есть разные меры поддержки учителей – от доплат до предоставления жилья.

? На устранение дефицита педагогических кадров направлен и новый региональный проект «Кадры для себя». Расскажите о нем чуть подробнее.

– Команда Министерства образования Свердловской области, Уральского государственного педагогического университета и Института развития образования выезжает в управленческие округа региона. Там мы проводим стратегические сессии под названием «Кадры для себя». Задача – понять, что нужно сделать в конкретном муниципалитете и в регионе в целом, чтобы обеспечить образовательные организации квалифицированными кадрами.

Есть статистические данные о количестве педагогов предпенсионного и пенсионного возраста, о количестве вакансий. Есть прогноз о росте числа детей школьного возраста за пятилетку, но их распределение по территориям неравномерно: в одних муниципалитетах количество детей дошкольного возраста уменьшается, а в других увеличивается. При этом многие воспитатели в детсадах имеют высшее образование, а значит, после переподготовки смогут преподавать в школе. Этот блок проблем мы и обсуждаем в ходе стратегических сессий с директорами школ и колледжей, начальниками управления образования, работодателями, главами муниципалитетов и управленческих округов.

В рамках проекта «Кадры для себя» мы опробовали пилотную программу по переобучению IT-специалистов старшего возраста в преподавателей физики, информатики и математики, они уже работают в наших школах. На днях с предложением принять участие в переквалификации своих сотрудников в педагогов к

нам обратились представители одной крупной компании, занимающейся разработкой программного обеспечения для бизнеса. В общем, опыт оказался удачным, и мы планируем масштабировать пилот.

? Отдельный блок вопросов – о проекте «Профессионалитет». Можно ли говорить о каких-то результатах?

– Проект реализуется не первый год. Первая задача – создание максимально эффективных условий внутри системы среднего профессионального образования для подготовки современных кадров, рабочих-интеллектуалов, которые умеют пользоваться высокотехнологичным оборудованием и принимать решения. Вторая – создание из этих кадров профессионального сообщества людей, которые могут вывести промышленность страны на совершенно другой уровень.

Сегодня уже заметны первые результаты. Многие учреждения среднего профессионального образования заметно преобразились, модернизировали техническую базу и программы обучения. Молодежь охотно пошла в колледжи, чтобы поступить в некоторые из них, нужно выдержать серьезный конкурс.

Еще один позитивный эффект реализации «Профессионалитета» – то, что первые его выпускники остались работать в колледже преподавателями. Такому притоку молодых мужчин в педагогические коллективы можно искренне порадоваться. Значит, им интересно передавать знания вчерашним школьникам, готовить из них специалистов, способных трудиться на современных предприятиях.

Многие выпускники колледжей продолжают обучение в вузах, в основном без отрыва от производства. Промышленные предприятия в регионе мощные, зарплатки там хорошие – они позволяют молодым закрыть не только базовые потребности, но и обеспечить высокий уровень жизни, развиваться, повышать образование, строить карьеру.

В ближайшее время мы планируем вкладывать средства и прилагать усилия к модернизации аграрных колледжей. Конечно, Свердловская область – не Краснодарский край, но у нас хорошо развивается молочное животноводство, производство кормов, тепличное хозяйство. Там применяется высокотехнологичное оборудование, для обслуживания которого требуются знающие работники.