

«ТЫСЯЧА ВАКАНСИЙ» 2010 ГОД ПРИНЕС ВЫПУСКНИКАМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ ВОЗМОЖНОСТЬ ОПРОБОВАТЬ СВОИ СИЛЫ В ПРЕПОДАВАНИИ В ШКОЛЕ И ПРИОБРЕСТИ ПРИ ЭТОМ ЗНАЧИТЕЛЬНУЮ ФИНАНСОВУЮ ПОДДЕРЖКУ СО СТОРОНЫ ГОСУДАРСТВА. В РАМКАХ ПРОЕКТА «ТЫСЯЧА ВАКАНСИЙ» МОЛОДЫЕ УЧИТЕЛЯ ПОЛУЧАТ 500 ТЫС. РУБ. В ТЕЧЕНИЕ ПЕРВЫХ ДВУХ ЛЕТ СВОЕЙ РАБОТЫ В СРЕДНЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ. МАРИЯ КАРНАУХ

Программа «Тысяча вакансий» — первый шаг на пути реализации президентской инициативы «Наша новая школа», направленной на улучшение образовательной системы в России. И хотя эксперты признают, что выделенного количества мест при общем числе школ в нашей стране явно недостаточно, специалисты надеются, что подобный проект станет стимулом для «омоложения» педагогического состава средних учебных заведений.

Согласно подписанному в феврале поручению президента РФ Дмитрия Медведева, Министерство образования и науки России обеспечивает государственную поддержку тем выпускникам педагогических вузов, которые хотят работать в школах. Для них ведомство выделило 1 тыс. вакансий в разных федеральных округах и субъектах Российской Федерации: самую крупную квоту получил Сибирский федеральный округ — 233 места для молодых специалистов, за ним следует Приволжский — 165, и Северо-Западный — 152. В Центральном федеральном округе школы могли принять 119 молодых учителей, Дальневосточном — 100, Уральском — 93. Замыкают перечень Южный федеральный округ — 83 возможности реализовать себя в школе для новоиспеченных преподавателей — и Северо-Кавказский — 55.

Процесс формирования банка вакансий Минобрнауки проводило совместно с региональными управлениями образования. Как сообщили в пресс-службе ведомства, заявки на участие в проекте подали 80 субъектов РФ: на рассмотрение министерства было представлено 9381 рабочее место для молодых преподавателей. Из них только 1459 вариантов в 78 субъектах РФ соответствовали требованиям программы: учащийся в средней школе должен быть не меньше 1 тыс., нагрузка для соискателя должна состоять из ставки и включать в себя преподавание одного-двух предметов. Кроме того, работодатель должен обеспечить нового сотрудника жильем на время его работы. Окончательно список вакансий определяла созданная для этой цели рабочая группа, в состав которой вошли представители Минобрнауки, профсоюза работников народного образования и науки, полпреды президента РФ в федеральных округах.

Полная информация о вакансиях, на которые распространяется государственная поддержка, была опублико-



PHOTOPRESS

вана как на сайте Минобрнауки, так и на интернет-ресурсе Федерального института образования в июне. В официальных источниках были указаны контакты руководителей образовательных учреждений и органов управления образования регионов, которым выпускники могли отправлять заявку на участие в программе.

Что касается самих кандидатов, то они должны иметь диплом о высшем образовании по профилю вакансии, выданный в 2009 или 2010 годах. Средний бал аттестата должен быть высоким — проект ориентирован на лучших и наиболее перспективных выпускников, подчеркивают в Минобрнауки. Среди обязательных требований также проживание за пределами населенного пункта, в котором расположено будущее место работы — будущий преподаватель должен быть готов к переезду ради новой должности.

Решение о том, кто именно из выпускников соответствует требованиям программы «Тысяча вакансий», принимают субъекты РФ. Затем с каждым выпускником заключается договор, предусматривающий, в частности, обязательства молодых специалистов по продолжительности работы в выбранном общеобразовательном учреждении и обязательства субъекта федерации по финансированию, в которое входят жилье, «подъемные» — согласно программе, каждый молодой специалист получит

федеральную поддержку, размер которой составляет 500 тыс. руб., из них 250 тыс. руб. выплачивается в ноябре 2010 года, а остальное — в конце 2011 года.

В сентябре был проведен мониторинг заполнения вакансий и выполнения обязательств со стороны регионов и молодых учителей.

«Данный проект очень важен с двух позиций. Во-первых, мы на конкурсной основе поддержим молодых учителей — выпускников вузов, что будет способствовать омоложению кадрового состава школ. Во-вторых, поддержать планируется в первую очередь тех молодых учителей, которые пойдут работать в школы, находящиеся в сельской местности и в отдаленных регионах, тем самым способствуя выравниванию образовательных возможностей всех ребят страны», — подчеркнул министр образования Андрей Фурсенко. По мнению министра, грантовая поддержка успешных выпускников вузов, которые изъявили желание работать в школе, является одним из первых шагов по реализации президентской инициативы «Наша новая школа».

Преподаватели положительно оценивают инициативу государства. Самый молодой победитель конкурса «Учитель года» Андрей Гарифзянов уверен: «Данный проект очень перспективен — для школ это шанс получить педа-

СРЕДИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ К СОИСКАТЕЛЮ ВАКАНСИИ В ПРОГРАММЕ «ТЫСЯЧА ВАКАНСИЙ» ЕСТЬ И ТАКОЕ: БУДУЩИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ДОЛЖЕН БЫТЬ ГОТОВ ПЕРЕЕХАТЬ РАДИ НОВОЙ ДОЛЖНОСТИ В ДРУГОЙ ГОРОД ИЛИ РЕГИОН. ЕСЛИ ТАМ НАХОДИТСЯ ШКОЛА, В КОТОРОЙ ОН МОЖЕТ РАБОТАТЬ

гогический коллектив, состоящий из лучших выпускников. Это обогатит школу новыми идеями, даст ей возможность развиваться и расти».

Однако директор Института развития образования Ирина Абанкина указывает на то, что проект «Тысяча вакансий» вряд ли решит проблему трудоустройства выпускников педагогических вузов. По ее сведениям, в России только 5% из них могут рассчитывать на работу по специальности по завершении обучения: по словам эксперта, основной проблемой школы является «старение» нынешнего кадрового состава, который не торопится на пенсию — из-за этого школа не может позволить себе взять на работу молодых специалистов. В то же время проект Минобрнауки акцентирует внимание на вакансиях для молодых специалистов, что будет способствовать ускорению ротации педагогических кадров в школах, добавляет Ирина Абанкина.

Между тем эксперты не исключают того, что некоторые пришедшие на «подъемные» молодые учителя по истечении срока договора уйдут из школы. Второй победитель конкурса «Учитель года» в 2010 году Михаил Случ считает, что государственное финансирование может привлечь молодого специалиста в школу, но вопрос в том, останется ли впоследствии этот преподаватель работать на обычных условиях.

Однако в профсоюзе работников образования уверяют: проект «Тысяча вакансий» призван не только привлечь молодых специалистов в школу, но и способствовать тому, чтобы начинающие учителя захотели остаться там надолго. «До сих пор в сельских школах директора сталкивались с тем, что молодой учитель, проработав год или два, уезжал», — признает заведующая отделом по вопросам общегосударственного профсоюза работников образования Татьяна Алешина. — Поэтому конкурсная комиссия должна не только отобрать вакансии, но и разработать механизм, удерживающий педагогов на более долгий срок».

Андрей Гарифзянов убежден: судьба молодого специалиста зависит от него самого. «Если в школе будет создана в том числе благодаря усилиям молодого педагога творческая, дружелюбная атмосфера, то шансов на то, что педагог останется, довольно много», — говорит он. ■

«ТРЕНЕР ПРОВОЦИРУЕТ СОСТОЯНИЕ ВДОХНОВЕНИЯ У СЛУШАТЕЛЕЙ, ОН ПОГРУЖАЕТ ИХ В СОСТОЯНИЕ ТВОРЧЕСТВА»

Профессия бизнес-тренера в нашей стране пока еще редкая. Но лучших в этой профессии окружает восторг и признание учеников. Их навыки владения аудиторией и создания атмосферы творческого подъема стоило бы

перенять преподавателям — и не только школьным. О секретах проведения успешных тренингов рассказал один из наиболее востребованных и успешных бизнес-тренеров — РАДИСЛАВ ГАНДАПАС.



REVIEW: Участники ваших тренингов в восторге от них и от вас. Благодаря чему это происходит?

РАДИСЛАВ ГАНДАПАС: Позитивная обратная связь для тренера это норма. Вот если ее нет, это основание для тревоги. Особенность нашей профессии такова, что потрясенные слушатели должны говорить о том, как они счастливы, что попали на тренинг, о том, как много он им дал. Тренер не должен принимать все это на свой счет. Если восторженной реакции нет, это знак для

тренера, что необходимо подумать, что было не так, в чем его проколы и слабые места. Если же тренер получает негативную обратную связь, да еще и не от одного участника, это повод оставить профессию или серьезно пересмотреть методы работы.

Р: Почему тренинги вызывают сильные чувства?

Р. Г.: Тренер использует эмоциональный подъем слушателей как творческую среду, в которой они могут придумывать и учиться. Тренер провоцирует состояние вдохновения у слушателей, он погружает их в состояние творчества, дает участникам возможность почувствовать их силы, и вызванные эмоциональным подъемом чувства проецируются затем и на тренера. Нужно не принимать их на свой счет, но отдать должное своему профессионализму, который позволил тебе создать правильную учебную среду.

Р: Можно ли научиться создавать творческую атмосферу?

Р. Г.: Можно, но не раз и навсегда. Есть определенный алгоритм, но он каждый раз воссоздается по-новому. Нельзя сказать: делай раз-два-три, и творческая атмосфера непременно возникнет. Дело не только

в алгоритме, необходимо еще чувствовать аудиторию. И тогда можно вести группу, как партнершу в танце.

Р: Тренинг — это хорошо подготовленная импровизация?

Р. Г.: Да. И поэтому меня всегда ставят в тупик просьбы расписать занятие по минутам. Это так же невозможно, как расписать по минутам танец. В танце тоже есть определенные па, фигуры, но есть и поле для импровизации. Поскольку тренинг — это работа с живыми людьми, как я могу сказать, где мы окажемся в 16.22?

Р: Вы работали учителем до того, как стать бизнес-тренером?

Р. Г.: Какое-то время я преподавал русскую литературу и русский язык в школе, но в тренинговую профессию я пришел не из школы. Я был заместителем директора Дома ученых, а позднее создал собственную компанию. Мы занимались обучением и развитием: навыки работы на компьютере, курсы бухгалтеров и секретарей-референтов, рекламы и пиара. Затем мы начали проводить конференции по рекламе и пиару. Первые дружеские, некоммерческие тренинги я начал проводить еще в

Доме ученых. Люди платили небольшие деньги. Я развлекался до тех пор, пока мне не предложили провести настоящий коммерческий тренинг. Серьезный гонорар возложил на меня гораздо большую ответственность, нежели символические деньги, которые я получал за тренинги в Доме ученых. Понятно, что я готовился к тренингу гораздо тщательнее. Он стал серьезным испытанием для моей нервной системы.

Р: В чем это выражалось?

Р. Г.: Когда трехдневный тренинг для 30 слушателей закончился, я сутки не мог прийти в себя. Тема — публичные выступления. Эти три дня я отработал на абсолютном кураже, без понимания технологии проведения тренингов, но люди были в восторге, поскольку, вероятно, с перелугу я впал в состояние драйва, которое передалось и им. И когда все благополучно закончилось, у меня было два чувства одновременно: больше никогда не проводить тренинги и когда же следующий тренинг? Эта паразитическая двойственность ощущений, надо сказать, свойственна всем профессиональным тренерам. Думаешь: когда же отпуск? Когда же следующий тренинг?

Р: У вас жесткий график выступлений, расписанный на месяцы вперед. Это огромный успех. Как вы к нему пришли?

Р. Г.: Наверное, успех — вещь многофакторная. И нет общего рецепта успеха. В моем случае это четкая концентрация на трех темах. Я не верю, что человек может одинаково хорошо вести тренинги по 20 темам. У меня таких тем всего три: ораторское искусство, лидерство и мотивация. Если я не проведу тренинг по теме хотя бы пару недель, я к нему готовлюсь заново, даже если я читаю его уже несколько лет. Пишу, вспоминаю, репетирую. Потому что второе условие успеха — тщательная подготовка. Какого бы статуса ты ни достиг, нельзя расслабляться. Более того, чем выше твоя репутация на рынке, тем лучше следует готовиться. Потому что и ожидания от тебя больше, и требования к тебе выше. Это давит, но и является хорошим мотиватором для тренера. Китайские художники, признанные настолько, что их картины покупали не глядя, брали себе псевдонимы. Потому что главное удовольствие не слава, а развитие.

Записала **ОЛЬГА СОЛОМАТИНА**