

Карьера учителя

23 декабря 2015 года на заседании Государственного Совета Российской Федерации, посвященного развитию системы общего образования, Президент России Владимир Владимирович Путин дал поручение: «Я прошу Правительство Российской Федерации разработать и внедрить общенациональную систему профессионального роста учителей». Министерство образования и науки Российской Федерации отреагировало на это и предложило ввести новую систему должностей учителей: ассистент учителя, помощник учителя, старший учитель, главный учитель, наставник, эксперт, а также увеличить количество квалификационных категорий педагогов. Однако ни каких изменений в законодательстве на данный момент так и не произошло.

Вместе с тем, в современных российских школах имеется достаточно возможностей, чтобы педагогу построить карьеру. Продвижение учителя – это, прежде всего своеобразная лестница его профессионального роста. Надо только определиться, какая область деятельности его устраивает, и как было рассмотрено в диссертации необходимо сделать выбор своевременно.

Можно определить несколько принципиальных траекторий движения педагога в рамках профессии или организации, которые приведут к различным типам карьеры.

С позиции вертикальной карьеры – это должностной рост преподавателя: учитель, заместитель директора, директор школы в рамках общеобразовательного учреждения, а далее работник либо руководитель муниципального, регионального органа управления образованием, работник Министерства образования и науки. Можно открыть собственный бизнес по оказанию образовательных услуг.

Реальные возможности представляются учителю с точки зрения понятия горизонтальной карьеры – продвижение внутри организации. Например:

- профессиональная карьера: учитель, учитель первой квалификационной категории, учитель высшей квалификационной категории, магистр, кандидат, доктор наук;
- карьера в области методики и практики преподавания учебного предмета: учитель, учитель инновационных технологий, «учитель года», руководитель мастер-класса, стажировки, руководитель методического объединения школы, председатель методического совета школы, а также вне школы – участие в руководящих органах методических структур муниципального, регионального уровней, лектор-практик института развития образования.

Подчеркнем, что карьеру – траекторию своего движения человек строит сам, сообразуясь с особенностями реальности и, главное, со своими собственными целями, желаниями и установками.

Учителю следует позиционировать себя личным активным участием в конкурсах, олимпиадах, конференциях и т.д., отличными показателями успеваемости учеников, их результатами участия в мероприятиях различного уровня.

Таким образом, по результатам теоретического анализа можно сделать вывод о том, что в современных условиях менеджменту персонала в школе уделяется значительное внимание на государственном уровне. Все элементы системы в достаточной степени регламентированы законодательством Российской Федерации – введены критерии приема на работу, принципы материального стимулирования учителей и т.д. Согласно принципам управления сотрудниками школы, декларированным в нормах, регулирующих сферу школьного образования, человеческий капитал является ключевым ресурсом любой образовательной организации. Обязанностью руководителей школ становится постоянное

развитие данного ресурса путем его дополнительного обучения, а также гибкой системы материального и нематериального стимулирования.

Система управления персоналом в школе, находящееся в ведении руководителей организации, является сложной и многообразной системой, включающей в себя пять основных областей: подбор и расстановка, обучение на рабочем месте, информационная поддержка, стимулирование и, наконец, вовлечение учителей в процесс управления школой.

В первую очередь, стоит отметить, что для каждой из указанных областей характерно разнообразие применяемых практик, которые варьируются в зависимости от внешней среды школы, ее специфики, обеспеченности ресурсами и т.д.

Основной проблемой, которая может оказывать существенное влияние на эффективность процесса управления сотрудниками школы, является нехватка у руководителей практических знаний в данной сфере. Однако, данная сложность может быть компенсирована серьезным контролем за процессом управления со стороны государства, внедрением ключевых принципов на законодательном уровне. В целом, данная черта является ключевым отличием указанной системы от менеджмента персонала в других организациях, например, коммерческого сектора.

В целом, можно сказать, что система менеджмента персоналом школы является достаточно развитой. В ней учителя не являются просто "кадрами" – они воспринимаются как двигатель роста и процветания организации. Процессу управления недостает единого стратегического подхода к его пониманию, поскольку многие механизмы разработаны и внедрены в школы извне, кроме того, руководители вынуждены работать в ситуации неопределенности, что также препятствует разработке общей стратегии развития школы и ее человеческих ресурсов.

Основываясь на результатах проведенного анализа, можно сделать вывод о том, что для общеобразовательных организаций в наибольшей

степени характерен подход к менеджменту персонала, называемый "управление персоналом" – такая система уже далека от механистического кадрового менеджмента, однако ей недостает гибкости и взаимосвязанности подхода, называемого "управление человеческими ресурсами".

При поступлении на работу человек ставит перед собой определенные цели. Но организация, принимая его на работу, также преследует определенные цели. Поэтому нанимающемуся необходимо реально оценивать свои деловые качества, соотнести их с теми требованиями, которые ставит перед ним организация, его работа. От этого зависит успех всей карьеры человека.

Целью карьеры нельзя назвать область деятельности, определенную работу, должность, место на служебной лестнице. Она имеет более глубокое содержание. Цели карьеры проявляются в причине, по которой человек хотел бы иметь эту конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей.