

ПРОБЛЕМА ВОСПОЛНЕНИЯ КАДРОВОГО КАПИТАЛА

Утечка молодых кадров

В докладе «О реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» в 2012 году» сделан вывод о том, что воспроизводства педагогического корпуса практически нет.

Если принять за норму продолжительность эффективной педагогической деятельности 40 лет (с 22-62), на категорию до 30 лет должно приходиться примерно 20 % штата школы, но сегодня – это 13%. Таким образом, работающим сегодня учителям нужно продержаться до 75-80 лет.



преемственность



Утечка молодых кадров

В докладе о результатах реализации Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» за 2013-й год Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области сообщает о низком проценте трудоустройства молодых педагогов и одновременно задержке в школе учителей пенсионного возраста, которые не соответствуют современным требованиям.



Утечка молодых кадров

Налицо значительное число педагогов пенсионного возраста и нехватка молодых специалистов по специальностям: начальные классы, русский язык, математика, химия, физика, биология.



ЦЕНТР ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ
СПЕЦИАЛИСТОВ

Ц П К С

ИМЦ Василеостровского района Санкт-Петербурга

→ Сведения об
обр. организации

→ Деятельность ИМЦ
Информация

→ Документооборот
ФГОС; руководителю

→ Проекты, конкурсы, олимпиады
Олимпиады; конкурсы; фото; видео

→ ГИА (ЕГЭ)
Экзамены

→ Учреждения
Списки ОУ

Опытно-экспериментальная деятельность ИМЦ

Тема опытно-экспериментальной работы ИМЦ на 2014-2017 гг.

«Создание вариативной модели интеграции молодых педагогов в профессию»

Проблема пополнения системы образования педагогическими кадрами обозначена с 2010х гг. Стратегия социально-экономического развития России до 2020 г. обозначает в качестве приоритетной задачу пополнения кадрового капитала. Стратегия развития системы образования Санкт-Петербурга 2011-2020 «Петербургская школа 2020», «Наша новая школа» выделяют «риски» развития Петербургской школы:

- увеличение доли работающих педагогов пенсионного возраста;
- медленное воспроизводство педагогических кадров и, как следствие, приближающийся **кадровый голод в педагогической среде.**

С другой стороны, исследования проблемы адаптации молодых специалистов в профессии по СПб, проводимые Комитетом по молодежной политике Санкт-Петербурга, показывают, что **молодые педагоги не задерживаются** в профессии из-за трудностей внешнего и внутреннего характера.

Анализ отечественного опыта (А.И. Горбачев, Е.А. Литвинцева, К.О. Магомедова, В.С. Нечипоренко, И.Н. Панина, Б.Т. Пономаренко, В.М. Соколова, А.И. Турчинова и др.) показал, что отсутствует общая модель управления интеграцией молодых педагогов в профессию, и, кроме того, существующие формы во многом устарели.

Поиск по portalу

Ассоциация молодых педагогов

**ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИМЦ**

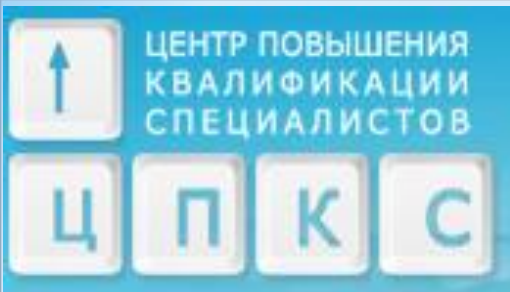
✓ Центр гражданской, правовой и
иной социально-значимой
информации памяти профессора Н.
И. Элиасберг.

Курсы ЦПКС ИМЦ

Последние обновления

- ♦ МО информатики и ИКТ
- ♦ Материалы (Центр им. проф. Н.





Исследование ИМЦ и ВШЭ СПб

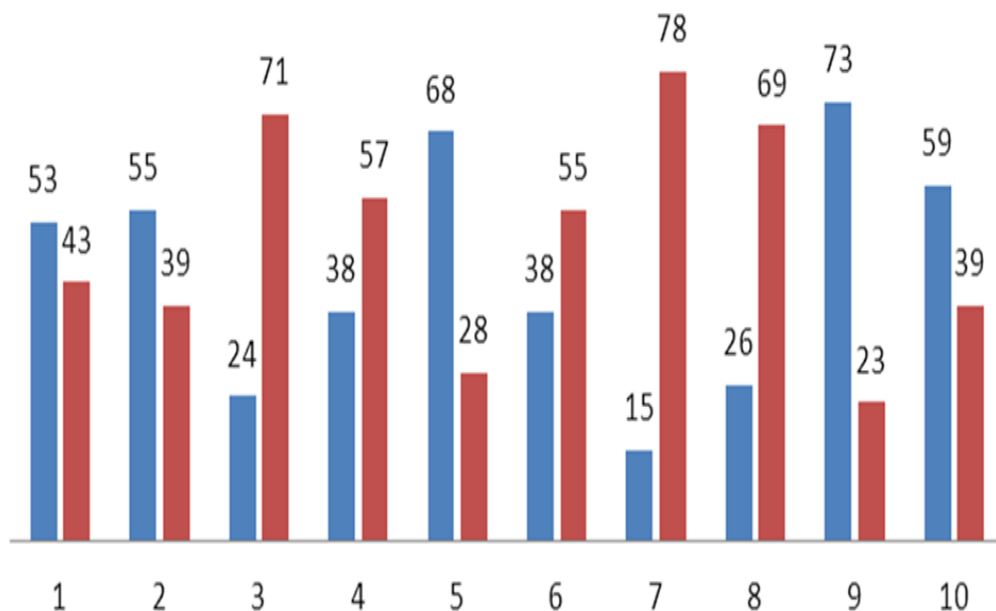
Факторы, влияющие на уход
молодых специалистов из
профессии.



Фактор недальновидного управления

Что могло бы заставить Вас уйти с работы?

■ да ■ нет



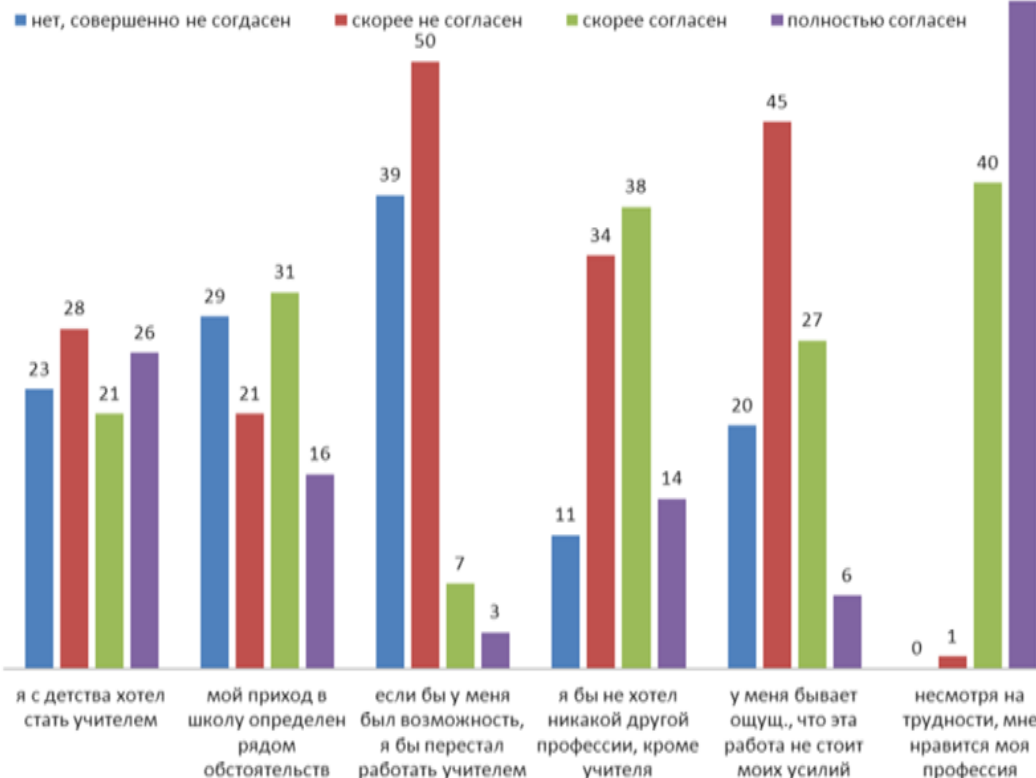
Варианты ответов

1. Преобладание административных задач над профессиональными.
2. Бессмысленные бюрократические требования по заполнению документации.
3. Слишком высокая нагрузка.
4. Недостаточная нагрузка.
5. Конфликты с руководством.
6. Конфликты с коллегами.
7. Трудности с учениками.
8. Давление со стороны родителей.
9. Недостаточная оплата труда.
10. Отсутствие возможностей для роста и развития.



Фактор профессиональной мотивации

10. После 2009



Варианты ответов

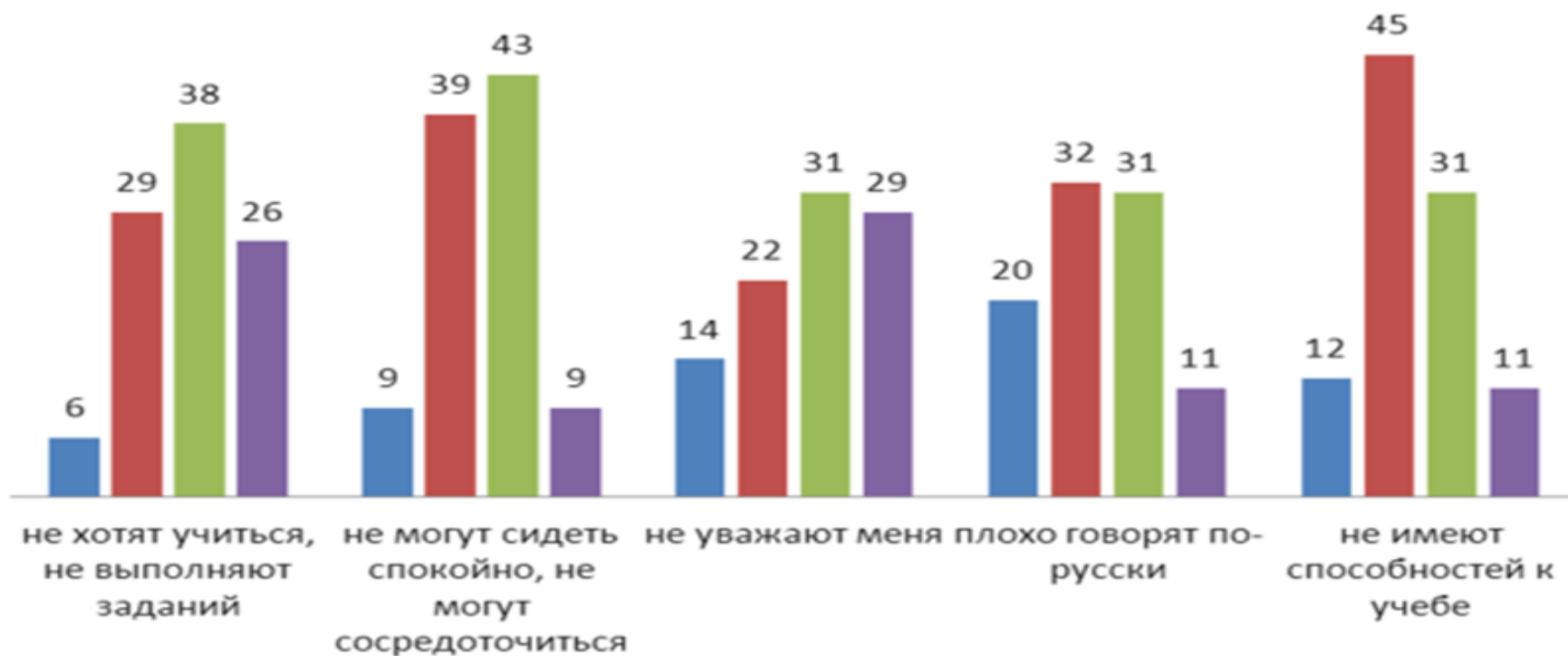
1. Я с детства хотел(а) стать учителем
2. Мой приход в школу во многом определялся стечением обстоятельств
3. Если бы у меня была возможность, я бы перестала работать учителем
4. Я бы не хотел(а) для себя никакой другой профессии, кроме учительской
5. Часто у меня бывает ощущение, что эта работа не стоит моих усилий
6. Несмотря на все трудности, мне нравится моя профессия



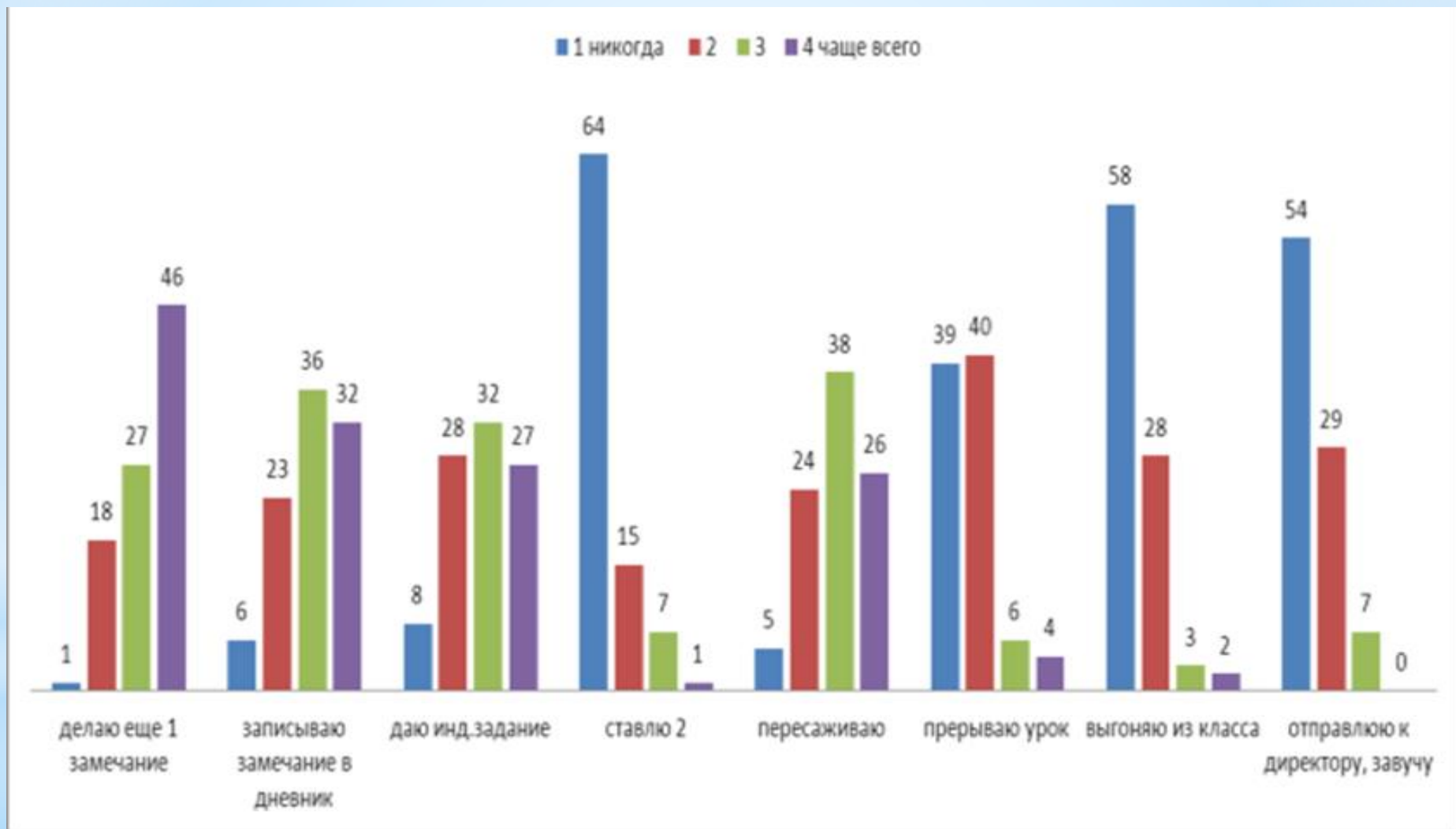
Фактор низкой профессиональной подготовки

15 после 2009 Мне труднее всего работать с учениками, которые:

■ 1 овсем не трудно ■ 2 ■ 3 ■ 4 очень трудно

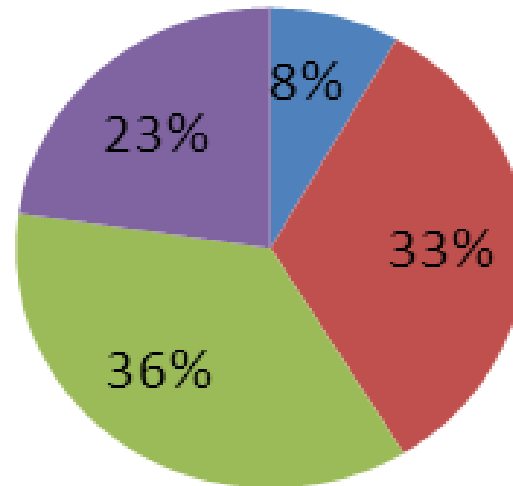


Действия молодого педагога после первого замечания ученику



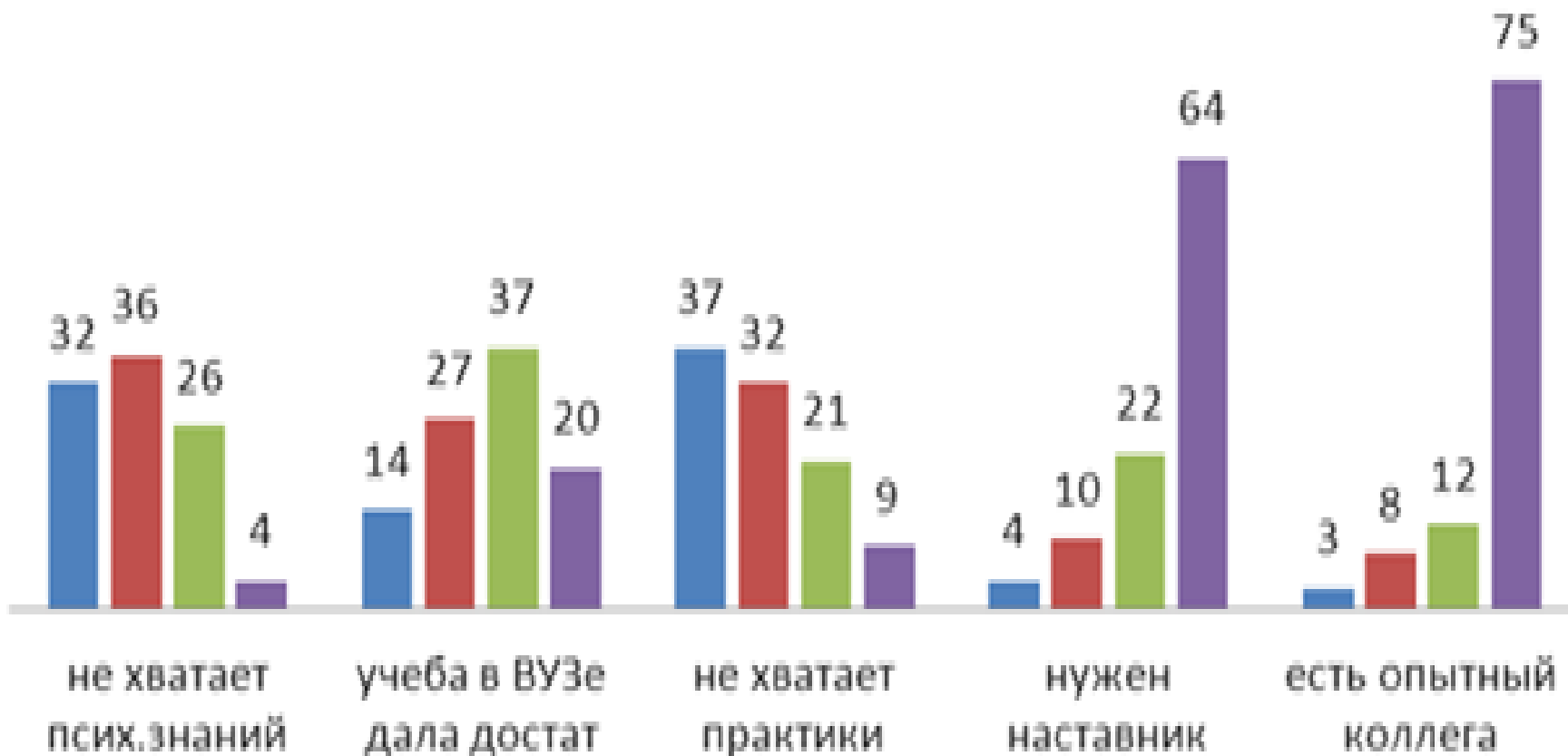
Смогу ли я мотивировать детей к учёбе,
зависит исключительно от меня
(1-совершенно не согласен,
4-полностью согласен)

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4



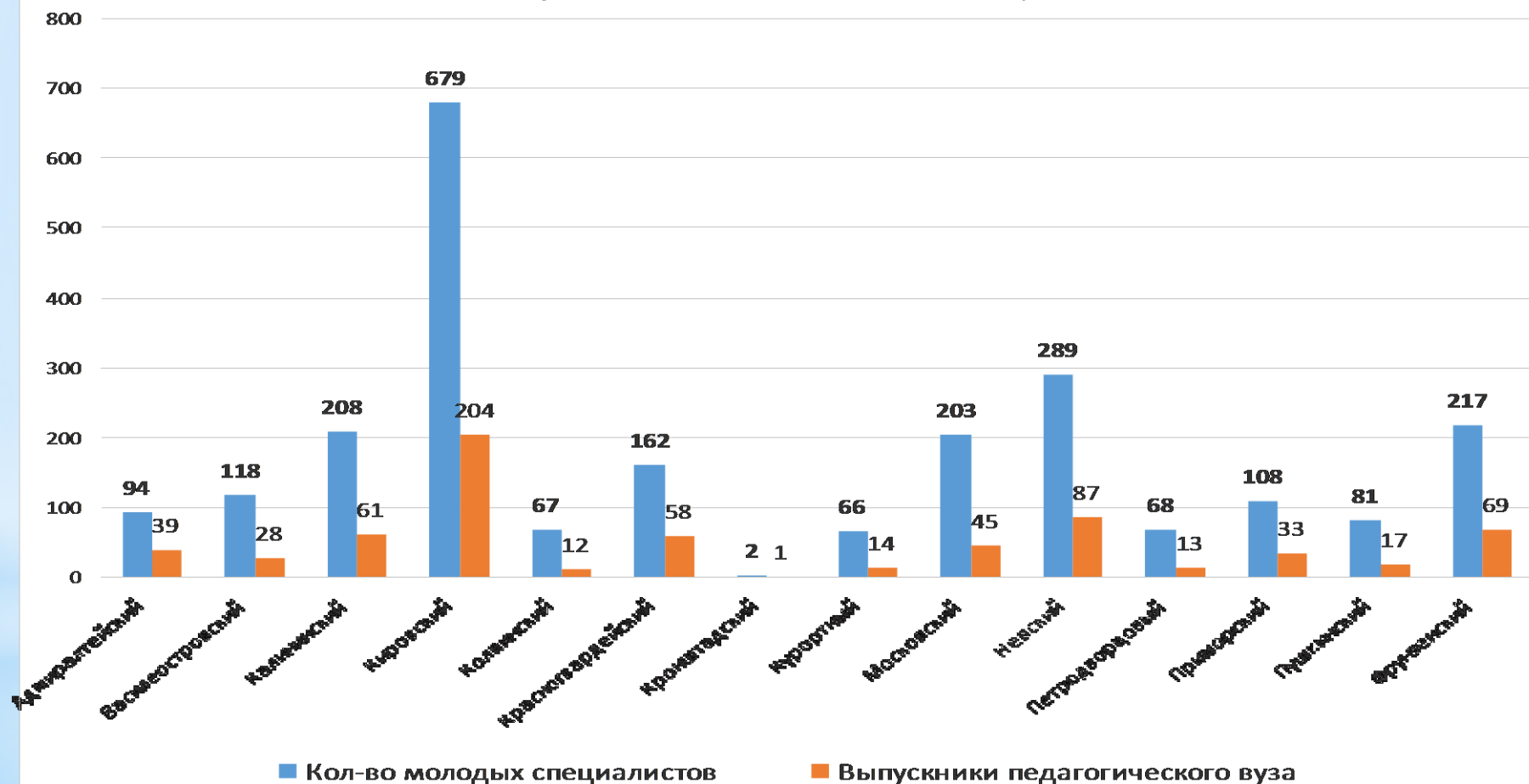
Неприятие неосведомлённости в профессиональных вопросах

■ 1 совершенно не согласен ■ 2 ■ 3 ■ 4 полностью согласен



Уровень профессиональной подготовки молодых педагогов

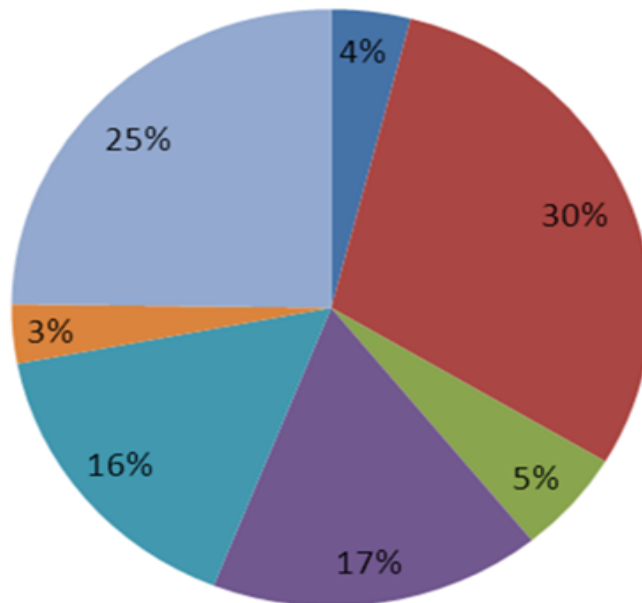
Количество специалистов со стажем работы менее 3 лет, из них получили образование в педагогическом вузе



Фактор усталости

Дополнительный заработок, после 2009

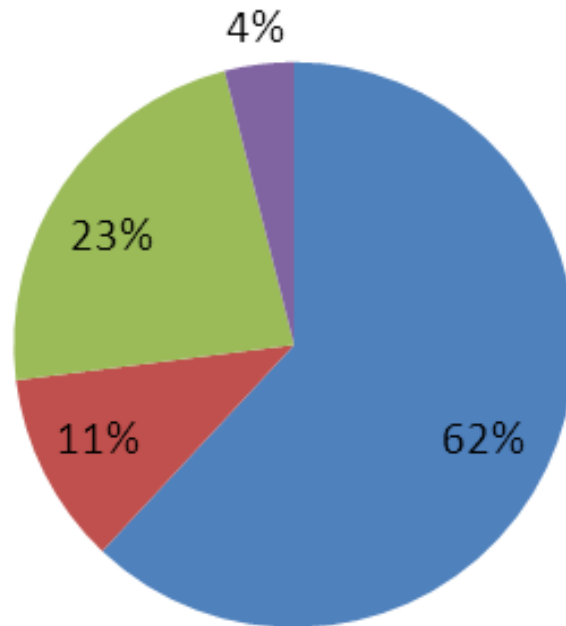
■ администр.нагр. ■ факультат ■ совмест в оу ■ совмест не в оу ■ репети ■ пенс ■ нет



Фактор социальной уязвимости

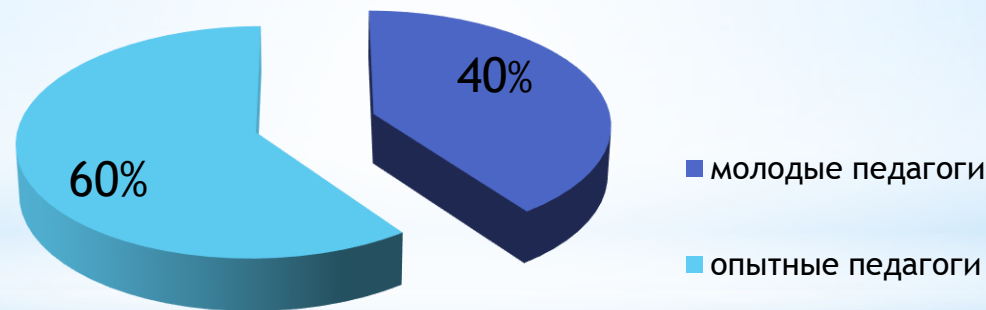
Жилье

■ собственная кв. ■ собственная комната ■ снимаю ■ другое



Зарубежный опыт

В середине 1980х годов в США и ряде европейских стран констатировался тот факт, что в течение первых пяти лет из профессии уходят от 40 % до 50 % молодых учителей, что обусловило острую нехватку педагогических кадров.



Зарубежный опыт

Программы направлены на появление фактора «приверженности профессии», который обеспечил в результате стабильность педагогического корпуса и решил проблему дефицита кадров.

Если в 1990 году такими программами были охвачены 40% начинающих учителей США, то к 2008 году их было почти 80%.

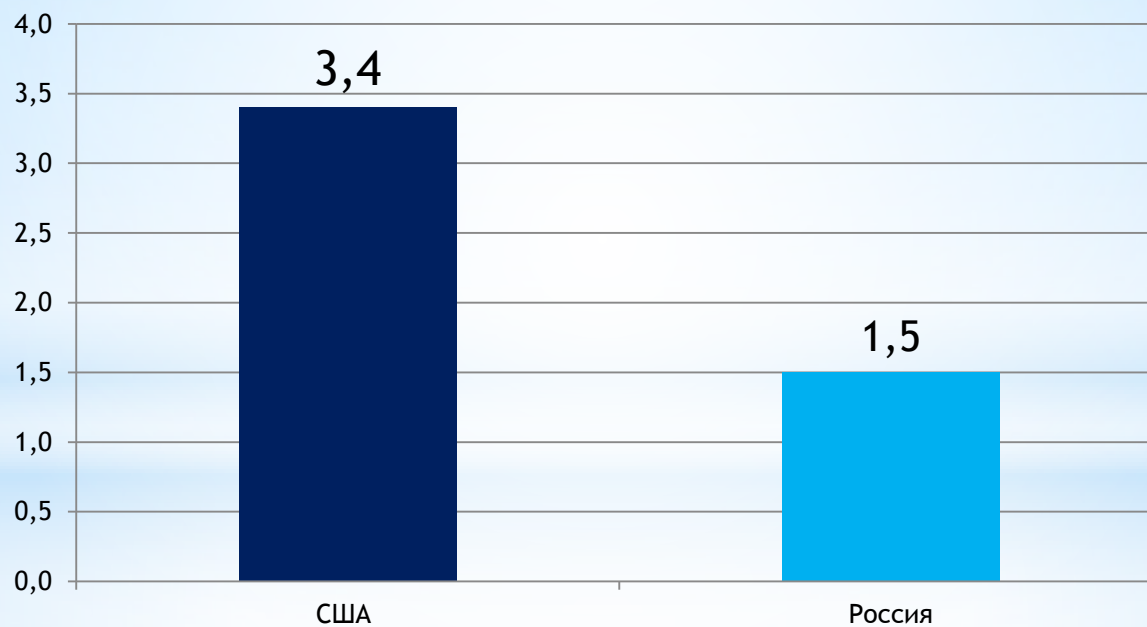
К 2008 году 22 государства финансировали вводные программы для начинающих учителей.



Зарубежный опыт

Сегодня в США, в отличие от России, нет дефицита учительских кадров. Соединённым Штатам удалось достичь стабильности учительского корпуса.

**Количество учительского корпуса
(млн./чел.)**



Зарубежный опыт

О стабилизации преподавательского состава в США можно судить по данным 2007/2008 учебного года.



С нашей точки зрения, некоторые подходы зарубежных коллег могут быть использованы в отечественном управлении образованием.



Выводы

Факторы влияющие на восполнение кадрового капитала

1. Фактор недальновидного управления
2. Фактор профессиональной мотивации
3. Фактор низкой профессиональной подготовки
4. Фактор усталости
5. Фактор социальной уязвимости



Выводы

Ожидаемая эффективность данной модели:

1. Снижение динамики ухода молодых специалистов;
2. Повышение уровня профессиональных компетенций (по формальным показателям);
3. Повышение уровня психологического комфорта (самоанализ молодых специалистов)



Спасибо за внимание

