

Межрегиональная научно-практическая конференция «Комплексное сопровождение реализации государственной образовательной» 11 – 12 ноября 2015 г., Великий Новгород – в печати

Воспроизводство педагогического корпуса как приоритетное направление деятельности информационно-методического центра

Гехтман А.Л., ГБОУ ДППО ЦПКС ИМЦ Василеостровского района Санкт-Петербурга, директор

Состояние кадров в той или иной области обуславливает ее успешность, однако слабость фактора воспроизводства этих кадров обрекает сферу на стагнацию. В системе образования сегодня налицо проблема воспроизводства педагогического корпуса.

Анализ статистических данных в Санкт-Петербурге за 2005-2010 гг. показывает, что доля учителей пенсионного возраста выросла с 11 % до 18 %, а доля педагогов до 30 лет - всего на 13% [41]. Одним из рисков, влияющих на развитие Петербургской школы, является: увеличение доли работающих педагогов пенсионного возраста (более 25%), медленное воспроизводство педагогических кадров и, как следствие, приближающийся кадровый голод в педагогической среде [2].

В то же время наблюдается тенденция увеличения количества учащихся в школах Санкт-Петербурга. При неуклонном росте количества детей в образовательных учреждениях требуется иная динамика пополнения учительского корпуса: кто будет работать в школах, если педагогические кадры стремительно стареют?

В регионах России также отмечается проблема воспроизводства педагогического корпуса.

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 [1].

Министерство образования и науки Самарской области в докладе по итогам 2012 года диагностирует нехватку молодых специалистов и значительное число педагогов пенсионного возраста по специальностям: начальные классы, русский язык, математика, химия, физика, биология. «При общей численности педагогических работников в общеобразовательных учреждениях 18835 человек,

количество молодых специалистов (со стажем работы до 5 лет) составляет всего 939 человек (город – 764, село – 175). А доля учителей пенсионного возраста составляет в 2012 году 18,9 % (3566 учителей)» [4].

В докладе «О реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» в 2012 году» сообщается: «Большие опасения вызывает низкая обновляемость учительского корпуса. Доля учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей ОУ в среднем по регионам составляет 13,21 %. Если принять за норму продолжительность эффективной педагогической деятельности 40 лет (22–62 года), на категорию учителей до 30 лет должно приходиться примерно 20 % штата» [1].

Низкое воспроизводство педагогических кадров является проблемой глобальной. Так, по данным Института статистики ЮНЕСКО, для достижения к 2015 г. цели всеобщего начального образования необходимо укомплектовать школы по всему миру дополнительно 1,4 млн. учителей, а к 2030 г. дефицит преподавателей составит 3,4 млн. [7]. В середине 1980х годов в США и ряде европейских стран констатировался факт, что в течение первых пяти лет из профессии уходят от 40 до 50 % молодых учителей, что обусловило острую нехватку педагогических кадров.

В экономике под термином «воспроизводство» понимается процесс постоянного возобновления чего-либо в неизменном, расширяющемся или уменьшающемся масштабе по сравнению с предыдущим периодом времени [6]. В нашем контексте под воспроизводством педагогического корпуса мы понимаем процесс возобновления кадрового состава в системе образования.

В сфере образования в течение долгого времени использовались такие способы воспроизводства педагогических кадров, как перемещение трудовых ресурсов НИИ в школы и оптимизация труда педагогов через увеличение учебной нагрузки. Одним из способов решения этой проблемы (новым фактором воспроизводства педагогического корпуса) может быть, на наш взгляд, привлечение молодых специалистов в педагогическую профессию.

В настоящее время понятие «молодой специалист» трактуется неоднозначно. В действующем федеральном законодательстве (Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, законы субъектов РФ, принятые по вопросам регулирования трудовых отношений) понятия «молодой специалист» не содержится. В Трудовом кодексе Российской Федерации (ст.70) вместо термина «молодой специалист» используется следующий оборот: лицо до 30 лет, окончившее образовательное учреждение начального, среднего и высшего

профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения. Однако «молодой специалист», «Молодой работник» используются в различных нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения с молодыми специалистами. Так, в законе Санкт-Петербурга «О мерах социальной поддержки работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга» № 107-24 от 03.04.2007 используется термин «молодой специалист» в сочетании с критериями Трудового кодекса РФ.

Учитывая указанные выше подходы к понятию «молодой специалист», определим его как лицо, получившее среднее или высшее педагогическое профессиональное образование, с педагогический стажем до трёх лет.

В связи с приходом молодого специалиста на первое рабочее место в социологии, психологии и педагогике принято говорить о профессиональной адаптации как неизбежном процессе приспособления к новым условиям.

В направлении «Кадровый капитал» Стратегии развития системы образования Санкт-Петербурга «Петербургская школа 2020» поставлена задача по поддержке молодых педагогов, которая акцентирует внимание на необходимости разработать и ввести в действие систему сопровождения и поддержки молодых специалистов в системе образования, лоббировании организации педагогической интернатуры, формировании института наставничества в образовательных учреждениях.

В настоящее время проблема профессиональной адаптации молодых педагогов осложнена несколькими факторами.

Во-первых, это так называемый «двойной негативный отбор кадров»: когда в педагогические вузы идут не «по призванию», а в связи с тем, что не удалось поступить в более престижные учебные заведения, а лучшие выпускники педвузов, в силу низкой привлекательности условий труда (заработная плата, отсутствие пространства карьерного роста и т. д.), не идут работать по специальности. На сайте Комитета Государственной думы по делам молодёжи отмечается, что существенная часть молодёжи по окончании ВУЗов и колледжей на основе бюджетной оплаты образования в дальнейшем не осуществляют трудовую деятельность в соответствии с полученной профессией. Одновременно в России наблюдается значительный дефицит квалифицированных

специалистов в целом ряде общественно значимых профессий. Причины этого кроются в отсутствии системы государственного заказа и распределения трудовых ресурсов, низких социальных гарантиях и уровне оплаты труда молодых специалистов.

Во-вторых, осложняет процесс восполнения кадрового капитала факт неготовности учителей вообще и молодых педагогов, в частности, к новым вызовам времени, требующим новых компетенций [8]. Так, при опросе молодых специалистов в Василеостровском районе Санкт-Петербурга в 2012 году 51% воспитателей и 53% учителей ответили, что не могут справиться с дисциплиной, 66% воспитателей и 33% учителей не знают, как бороться с неустойчивым вниманием детей. На основании исследований, проведенных в Василеостровском районе в 2011, 2012 и 2014 годах, можно утверждать, что начинающие специалисты не обладают необходимыми знаниями в области возрастной психологии, не владеют основными методическими приёмами, обеспечивающими организацию деятельности детей в образовательном учреждении, и в то же время не имеют наставника из числа опытных коллег, способного им помочь. Вследствие этого молодые специалисты очень быстро «выгорают» и на третьем году практики уходят из профессии.

Учитывая всё сказанное выше, можно сделать вывод о том, что «стихийный» процесс восполнения кадрового капитала через привлечение молодых педагогов в профессию не эффективен, им нужно управлять и сегодня это одно из направлений инновационной деятельности в Санкт-Петербурге.

ГБОУ ДПО ЦПКС ИМЦ Василеостровского района Санкт-Петербурга (ИМЦ) с 2014 года получил статус региональной инновационной площадки по теме «Создание вариативной модели интеграции молодых педагогов в профессию», разрабатывает и апробирует данную модель,

В разработанной ИМЦ модели интеграции молодых педагогов в профессию заложен мощный научно-обоснованный методический потенциал для решения проблемы сохранения педагогического корпуса. Под интеграцией в профессию понимается феномен, включающий адаптацию и самоидентификацию молодого специалиста в профессиональной области. Адаптация здесь рассматривается как процесс взаимодействия личности и профессиональной среды, в ходе которого осуществляется освоение целей, ценностей, норм профессиональной деятельности, обусловленное сочетанием внешних и внутренних факторов, обеспечивающих оптимальное функционирование и развитие

индивида в профессии, а самоидентификация как отождествление себя со статусом педагога, желание остаться в профессии.

Вариативная модель интеграции определена в данном исследовании как модель управления, которая способна видоизменяться в зависимости от условий реализации, социального запроса и контингента с целью обеспечения интеграции в профессию начинающих специалистов. В соответствии с этим видоизменяются формы взаимодействия субъектов процесса и их функции. Опираясь на опыт эффективного управления профессиональной адаптацией зарубежных стран, традиционный отечественный опыт, а также учитывая современные условия адаптации, определена цель модели интеграции: создать условия для профессиональной адаптации и самоидентификации молодых педагогов.

Компоненты модели являются: стратегический блок, включающий социальный запрос и целеполагание деятельности; содержательный блок, на реализацию которого направлены усилия кадрового обеспечения и партнерские программы; организационный блок, включающий обеспечение условий реализации содержания, мониторинг эффективности модели.

Стратегия модели зависит от запроса системы образования. Сложность составляет то, что в целом картину возможных кадровых дефицитов возможно увидеть только при вторичном анализе баз данных. Так, в практике, директора школ планируют количество первых классов, опираясь на количество групп подготовки к школе, платно организуемых на базе их организации, но в 2013-14 году они столкнулись с неожиданным открытием вакансий учителей начальных классов из-за дополнительных первых классов, поскольку не учли детей, не проходивших подготовку к школе.

Также вторичный анализ баз данных может дать информацию о массовой переподготовке педагогических кадров: избыточное количество учителей начальных классов можно своевременно подготовить к работе в средней школе, привлекая партнерские программы.

Стратегический блок включает аналитико-мониторинговый центр (Центр информатизации образования в каждом районе) и администрацию организации, продуцирующую новую цель на год. На этом уровне планируется деятельность за год до прихода целевой группы в образовательные организации. Поэтому важным компонентом административной работы в стратегическом блоке является заключение договоров о сотрудничестве с организациями профессионального образования.

Содержание модели реализуется через Программу интеграции. В ней учтены современные условия воспроизводства педагогического корпуса для образовательной организации, в которые попадает молодой педагог. Структурно Программа включает три подсистемы, действующих одновременно:

- 1.«Обеспечение профессиональных компетенций и умений»,
2. «Обеспечение социальной поддержки молодых педагогов»,
3. «Обеспечение повышения социального статуса молодого педагога.

Обеспечение профессиональной компетентности обучающихся реализуется через курсы повышения квалификации объёмом 108 часов, которые обладают новым содержанием и новыми инструментами, также следует отметить, что сопровождение педагога продолжается и после окончания курсов. В этом помогает разработанное методическое пособие «Профессиональная деятельность молодых специалистов: методическое сопровождение преподавания предметов. Методические материалы по курсу повышения квалификации молодых педагогов». В результате обучения молодыми специалистами разрабатываются проекты, которые публикуются в сборнике (пример сборника опубликован на сайте ГБОУ ДПО ЦПКС ИМЦ Василеостровского района).

Обеспечение социальной поддержки молодого педагога осуществляется через индивидуальную траекторию успеха молодого педагога в вопросах трудоустройства, аттестации, жилья, пособий и т.д. Программа помогает выстроить большое количество вариантов индивидуальных маршрутов молодого специалиста, что обеспечивает мотивацию оставаться в профессии. Социальная поддержка молодых специалистов в рамках работы Программы интеграции предусматривает создание условий для получения ими 1 категории в течение первого года работы.

Повышение социального статуса молодых специалистов обеспечено общественной работой в Ассоциации молодых педагогов. Создание такого сообщества позволяет молодым педагогам обсуждать профессиональные вопросы на равных, понимать социальную значимость своей профессии через участие в волонтерских акциях для детей-сирот, детей-инвалидов, детей-инофонов и т.д. Через работу киностудии АМП молодые учителя смогут не только пропагандировать свою профессиональную инициативу, но и фиксировать лучшие примеры педагогики в кинопроектах.

Организационный блок модели обеспечивает условия для реализации модели. К ним относятся:

- разработанная модель рассчитана на районную систему образования, отсюда важное условие эффективной работы модели – локализация;

- организация, на которую возложена функция методического сопровождения образовательной системы района, – ГБОУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» районов города. Ресурсная база этих учреждений наилучшим образом подходит для реализации вариативной модели: база ПараГраф даёт информацию о количестве детей в районе разных возрастных категорий, о количестве учителей разных предметных областей, также статистическая информация имеется в районных методических объединениях, районные методисты сопровождают педагогов района. Помимо этого ИМЦ реализует программы повышения квалификации, предусматривающие дополнительное финансирование.

- работа с молодыми специалистами в рамках модели осуществляется через разработанную Программу интеграции, имеющую комплексный характер;

- особым условием реализации модели является взаимодействие ресурсной базы (ГБОУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» района СПб) с директорами образовательных организаций района и отделом образования администрации района.

- усиление эффекта интеграции молодого педагога в профессию и осознание социальной значимости выбранной ими профессии организовано через общественную активность педагогов в молодежной организации.

В соответствии с выбранной стратегией и целеполаганием администрация осуществляет планирование работы Программы, подбор кадров из имеющихся в штате методистов и приглашённых специалистов, формирует группы слушателей, планирует преддипломную практику студентов последнего курса организаций профессионального образования, участвующих в Программе, планирует волонтерские акции молодых педагогов и студентов. Аналитический центр обрабатывает опросы слушателей Программы и определяет степень эффективности мероприятий.

Работа по дальнейшей апробации модели продолжается, но опыт реализации Программы интеграции уже дал свой положительный результат. Педагоги, принявшие участие в ее мероприятиях в 2013-2015 гг., стопроцентно остались в профессии.

Таким образом, проблема восполнения кадрового корпуса через вариативную модель интеграции может быть реализована именно в информационно-методических центрах (ГБОУ ДППО ЦПКС «ИМЦ»)

районов Санкт-Петербурга, что может стать одним из приоритетных направлений их деятельности.

Литература

1. Доклад «О результатах реализации Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» за 2013-й год» Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области.
- URL: <https://www.google.ru/> дата обращения 09.09.2014.
2. Доклад экспертной группы №8 по работе над стратегией социально-экономического развития России до 2020 года «Развитие сферы образования и социализации в среднесрочной перспективе». - URL: <http://www.gosbook.ru/node/48412> дата обращения 29.11.2013.
3. Закон Санкт-Петербурга от 03.04.07г. № 107-27 «О мерах социальной поддержки работников государственных образовательных учреждений» (в ред. От 21.10.2011г.) Консультант Плюс/ - url: <http://www.consultant.ru/online/> дата обращения 05.03.13
4. К решению коллегии министерства образования и науки Самарской области «О мерах по обеспечению общеобразовательных учреждений Самарской области педагогическими кадрами». - URL: <https://www.google.ru/url> дата обращения 09.09.2014.
5. Стратегия развития системы образования Санкт-Петербурга 2011-2020 «Петербургская школа 2020» //КонсультантПлюс - URL: <http://www.consultant.ru/online/> дата обращения 29.11.2013.
6. Салывин В. Теория и модели общественного воспроизводства. Киев, 2003/ - URL: http://economics7.narod.ru/Publish/pred_sv.htm дата обращения 09.09.2014.
7. Совместное послание МОТ, ПРООН, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ и Интернационала образования. - URL: <http://www.unic.ru/press/sovместное-poslanie> дата обращения 09.09.2014.
8. Ямбург, Е.«Близорукий бухгалтер пришёл на смену учителю» / «Новая газета» № 50 от 11.05.12