



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЦЕНТР ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ  
«ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»  
ВАСИЛЕОСТРОВСКОГО РАЙОНА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Санкт-Петербург, 7-я линия ВО, д. 56-58,  
Телефон/факс (812) 323-02-70  
Сайт: <http://schoolinfo.spb.ru>; e-mail: [imc@imevo.ru](mailto:imc@imevo.ru)

## Памятка

### «Процедура рекрутмента педагогических кадров в рисковые школы»

<b>1 этап: Кого и как ищем? (см. Буклет «Технологии рекрутмента»)</b>	
<b>T1. Привлечение опытных учителей</b>	<b>T2. Сотрудничество с государственными учреждениями</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Учителя из регионов</li> <li>• Публикация вакансий на сайтах-агрегаторах</li> <li>• Оффлайн объявления</li> <li>• Социальные связи</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ВУЗы и колледжи</li> <li>• Другие учебные учреждения</li> </ul>
<b>T3. Переквалификация кадров внутри школы</b>	<b>T4. Привлечение кандидатов из бизнеса</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сотрудничество с другими учебными учреждениями</li> <li>• Учебная переподготовка</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Технические специалисты</li> <li>• Родители</li> <li>• Выпускники школы</li> </ul>
<b>2 этап: Составляем портрет кандидата</b>	
1. Опыт работы	8. Работа-личная жизнь

2.Возраст	9.Качества: честность, искренность, конфликтность, самооценка
3.Стаж	10.Самообразование и готовность к развитию в новых обстоятельствах
4.Образование/готовность переобучать	11.Активность в участии жизни школы
5.Сроки вакансии	12.Финансовые ожидания
6.HARD и SOFT навыки	13.Нагрузка
7.Ценности	14.Опыт работы с детьми с особенностями развития
<b>3 этап: Выбор процедуры отбора</b>	
1.Скрининг резюме	Оценка соответствия резюме заранее установленным объективным критериям позволяет быстро и эффективно отсеивать кандидатов по заданным параметрам, таким как пол, возраст, образование, опыт работы и другие. Важно иметь четкие и конкретные критерии отбора, чтобы не перейти в формат «красиво/не красиво».
2.Индивидуальное собеседование	Стандартный опрос кандидата, включающий вопросы о навыках, опыте, качествах, ценностях и т.д., а также ответы на вопросы соискателя (длительность 20-30 минут). Задача заключается в формальном взаимодействии с кандидатом и всесторонней оценке его профессиональных аспектов.
3.Блиц-интервью телефонное	Несколько вопросов, задаваемых по телефону (5-10 минут на звонок). Цель — личное взаимодействие с потенциальными

	<p>кандидатами и минимальные затраты времени на первичный отбор. Вопросы могут быть любые, включая опыт, навыки, личностные качества, хобби.</p>
4.Тестовое задание	<p>Выполнение задания, в рамках которого кандидат реализует часть своих трудовых обязанностей с целью выявления профессиональных навыков (например, план урока/мероприятия на определенную тему). На выполнение задания не должно уходить более 30-40 минут, иначе оно должно оплачиваться.</p>
5.Групповое собеседование	<p>Стандартное интервью, но с несколькими кандидатами одновременно с целью проверки уверенности кандидата. Важно не предупреждать кандидатов о групповом формате встречи и правильно ее организовать, иначе формат вызовет только отрицательную реакцию.</p>
6.Испытательный срок	<p>Это период, установленный в трудовом договоре между работником и работодателем, в течение которого стороны имеют право оценить взаимную пригодность к сотрудничеству. В течение этого времени работодатель и работник могут оценить, насколько сотрудник соответствует требованиям, предъявляемым к должности, а также взаимная работоспособность и соответствие корпоративной культуре.</p>
7.Звонок на прошлые места работы	<p>Подтверждение достоверности изложенных кандидатом причин ухода и получение оценки со стороны предыдущего руководства.</p>

	Важно осуществлять связь исключительно с организацией, где кандидат в настоящий момент не является сотрудником.
8.Запрос справок о судимости	Запрос справок о судимости, розыске для удовлетворения законных оснований принятия на работу кандидата.
9.Стажировка	Кандидата устраивают на оплачиваемые несколько дней, с целью оценки его профессиональных и личностных качеств. Он должен сразу начать выполнение функций без адаптационного обучение. Присутствие методистов или наставников необходимо.
10.Переподготовка	Период, когда кандидат может постепенно вникать в процесс обучения в школе, во время дополнительного образования с получением документа о его возможности работать педагогом в государственной школе.
1. Часто задаваемые вопросы	Отправление кандидату файла с ответами на предполагаемые часто задаваемые вопросы при устройстве на работу. Сюда можно включать любые вопросы, включая расположение учительской с фотографиями. Это позволяет сократить время на типовые вопросы на собеседовании, а также отсеет кандидатов, которые не подходят принципам, целям и условиям школы.
2. Психологические тесты	Получение результатов тестов для оценки психологических характеристик кандидата. Полезно применять результаты для составления плана развития сотрудника и во время раздачи задач. Примеры тестов: DISC, 16 типов личности.

#### 4 этап: Составление вакансии

Перед началом рекомендуется посмотреть 5-10 чужих вакансий и 5-10 хороших резюме

1. Описание компании	Укажите особенности школы и контингента детей с уклоном на развитие профессиональных навыков. Необходимо указывать реальную положительную информацию, которой кандидат поверит. Например, вместо слово «дружный коллектив» можно написать «2 раза организуем корпоративные выезды активный и для отдыха»
2. Обязанности	Необходимо указывать полный спектр обязанностей с объяснениями.
3. Требования	Требований не может быть больше условий работы»
4. Условия	<ul style="list-style-type: none"><li>• Обязательно: трудоустройство, график работы, как выплачивается зарплата</li><li>• Необязательно: Система наставничества, вход в профессию до получения диплома с получением зарплаты, нагрузка, школьный фитнес для учителей, музыкальная группа для учителей</li></ul>
5. Сайт школы	Необходимо указать сайт школы, чтобы кандидат мог наглядно ознакомиться с учреждением. Если есть живые социальные сети – их тоже стоит указать

#### 5 этап: Оценка кандидата

Критерии оценки кандидата	Что проверяем	Вопрос	Приемлемый ответ	Неприемлемый ответ
Способность к саморефлексии, профессиональные достижения	Самооценку, Честность	Чем вы гордитесь в карьере?	Любой вариант	Отказ от ответа, Положительные качества превращать в отрицательные, например: "Я слишком трудолюбивый"
		Перечислите свои плюсы и минусы? /Озвучьте пожалуйста самую полезную критику, которую вы когда-либо получали.		
Опыт работы, Успешное взаимодействие с родителями, Способность к саморефлексии, Специфика позиции, образование и самообразование	Уровень осведомленности в работе	Сравните свою специальность по образованию с реальной работой. (Можно задать вопросы о дополнительном образовании, курсах)	Описание недостатка знаний или практики; какие способы борьбы с этими недостатками применялись	Слишком негативный настрой. Никак не боролся с дефицитом знаний/умений
		Что вы считаете самым трудным в работе?	Любой ответ с описанием трудностей и решений	Отрицание трудностей в работе или утверждение об их невыполнимости

Специфика позиции	Системность и структурность	В чём, на ваш взгляд заключается работа НАЗВАНИЕ ДОЛЖНОСТИ	Структурированный ответ с последовательным указанием действий с момента прихода на работу	Разбросанные мысли, углубление в детали
		Как проходил рабочий день на прошлом рабочем месте?		
Специфика позиции, эмоциональное общение	Умение справиться с неожиданной ситуации. Умение думать, размышлять	Почему мы не должны вас приглашать?	Перечисление своих недостатков	Переход на минусы школы, отрицание причин для отказа или перечисление своих плюсов
		Сколько учителей в Москве?	Любой ответ, содержащий аналитику. Разрешено уточнять население Москвы и тд.	Быстрый ответ с любой цифрой без оснований, уход от ответа или абстрактные определения «много-мало»
Адекватность и мотивация	Выявляем негатив о прошлом работодателе. Адекватность принятия решений.	Почему ушли с предыдущего места работы?	Мотивация: развитие, компания закрылась	Негатив о прошлом работодателе, «ушел просто так», «надоело» и т.д.

	Мотивация работать у нас. Изучил информацию до интервью	Что заинтересовало в нашей вакансии?	Объясняет мотивацию. Прекрасно когда отмечает тонкости контингента школы	Уход от ответа, отсутствие ответа, абстрактный ответ.
Формальные требования	Не требуют специальных вопросов, так как лучше спрашивать напрямую			
Территориальное местоположение				
Семейное положение				
Внешний вид и первое впечатление	Ваше субъективное впечатление о кандидате, так как вам с ним работать. Насколько он устраивает принципам и правилам школы и коллектив			