

Несколько слов о восполнении педагогического корпуса

Опытный руководитель знает, что его кадровая политика определяет успешность образовательной организации. Этим объясняется стремление принимать на работу учителей, уже имеющих какие-либо заслуги и достижения. Семьи учащихся также предъявляют требования к педагогическому коллективу часто именно с точки зрения педагогического опыта. И их тоже можно понять: они должны быть уверены в безопасности ребенка и эффективности его обучения. Поэтому не все директора школ охотно берут молодых специалистов. Это вызвано не только пожеланиями родителей, но и лишними усилиями со стороны администрации, поскольку приходится тратить время на то, чтобы в короткие сроки сделать из бывшего студента профессионала.

Александра ГЕХТМАН,
*директор «Информационно-методического центра»
Василеостровского района,
г. Санкт-Петербург,
выпускница магистерской программы
«Управление образованием»
НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург*

Такая кадровая политика рано или поздно приведет к отсутствию «обновляемости» и преемственности педагогического коллектива. 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 до 62 лет), на категорию до 30 лет должно приходиться примерно 20% штата школы, но сегодня это 13%. Таким образом, работающим учителям нужно продержаться до 75–80 лет.

В докладе «О результатах реализации Национальной образовательной инициативы “Наша новая школа” за 2013 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.

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 18 835 человек количество молодых специалистов (со стажем работы до 5 лет) составляет всего 939 человек (город – 764, село – 175). А доля учителей пенси-

онного возраста в 2012 году – 18,9% (3566 учителей)»¹.

В докладе Комитета по образованию города Читы (2013 год) сообщается: в среднесрочной перспективе система образования города может столкнуться с серьезными проблемами в обеспечении школ кадрами учителей и других категорий педагогических работников. Причина такого положения – нарушение процессов воспроизводства учительства как социально-профессиональной общности. В докладе уточняется, что, по данным опросов, которые ежегодно весной проводятся среди старшеклассников школ Читы, на обучение по педагогическим профессиям ориентированы 16 девятиклассников из 2,7 тысяч и 177 выпускников 11-х классов из 1,3 тысячи человек².

¹ К решению коллегии Министерства образования и науки Самарской области «О мерах по обеспечению общеобразовательных учреждений Самарской области педагогическими кадрами».

² <http://news.chita.ru/64621/>



МЦ Василеостровского района Санкт-Петербурга совместно с ВШЭ Петербурга в рамках опытно-экспериментальной работы по теме «Создание вариативной модели интеграции молодых педагогов в профессию» провел исследование на базе 23 школ Василеостровского района на предмет **выявления факторов, влияющих на уход молодых педагогов из профессии.** Было опрошено 356 человек.

Начнем с *диаграммы 1 (данные указаны в процентах)*. Серьезной причиной ухода чаще всего назывались следующие обстоятельства: конфликт с руководителем, низкая зарплата, отсутствие возможностей для развития. Исследование показало, что педагоги не боятся трудностей, родителей и высокой нагрузки, то есть непосредственно рабочий процесс их не пугает. Поэтому выявленный фактор уместно назвать недальновидностью руководства, когда управленец не думает о том, какие плоды принесет его кадровая политика.

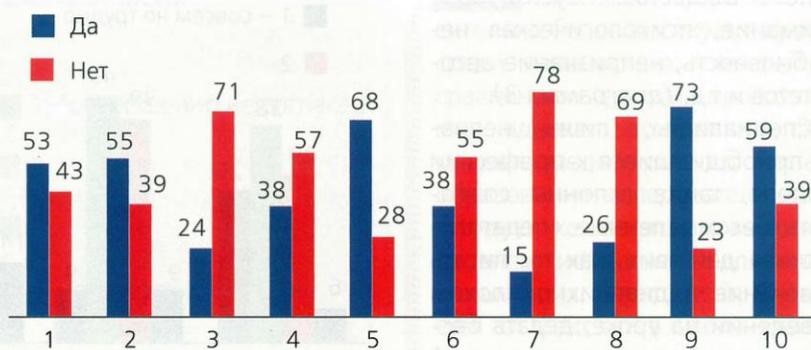
Второй фактор – мотивация (*диаграмма 2, молодые специалисты отмечены как пришедшие в профессию после 2009 года*). Большинство из них не мечтало о профессии педагога с детства, они оказались в числе учителей по стечению обстоятельств. Существует корреляция: случайно попавшие в школу склонны к оставлению профессии.

Однако следует отметить: у данной категории сотрудников есть горячее желание работать в школе. 95% утверждают, что, несмотря на трудности, им нравится их профессия. Эта особенность молодежи может быть учтена директором и принята к сведению при корректировке рабочих вопросов.

Третий фактор ухода – низкая профессиональная подготовка. Начинающие учителя не знают, как работать с детьми, которых

Диаграмма 1

Что могло бы заставить вас уйти с работы?



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.

Диаграмма 2

Молодые специалисты, пришедшие в профессию после 2009 года



1. Я с детства хотел стать учителем.
2. Мой приход в школу определен рядом обстоятельств.
3. Если бы была возможность, я бы перестал работать учителем.
4. Я бы не хотел никакой другой профессии, кроме учительской.
5. Бывает ощущение, что работа не стоит моих усилий.
6. Несмотря на трудности, мне нравится моя профессия.

можно назвать типичным поколением экранного и информационного общества: неустойчивое внимание, психологическая нестабильность, непризнание авторитетов и т.д. (диаграмма 3).

Специалисты, лишь недавно приобщившиеся к профессии учителя, также склонны совершать бессмысленные «педагогические» действия, как то: писать замечание в дневник о плохом поведении на уроке, делать бесконечное количество замечаний и др. (диаграмма 4).

60% молодых респондентов уверены, что только от них зависит учебная мотивация детей, а это также раскрывает профессиональную незрелость в области возрастной психологии (диаграмма 5).

Обнаруживается и полное неприятие молодыми специалистами своей неосведомленности в профессиональных вопросах. Они считают, что им хватает психологических знаний и вуз достаточно хорошо подготовил их к будущей профессии. Тем не менее начинающие учителя очень нуждаются в наставнике (диаграмма 6).

В 2013 году при поддержке Комитета по образованию Санкт-Петербурга нами был проведен опрос районов города об уровне образования молодых педагогов. Около 2/3 из них не имеют педагогического образования, то есть вопрос методики преподавания и возрастной психологии не рассматривался ими в вузе даже обзорно.

Четвертый фактор – усталость. Только 25% молодых педагогов не имеют дополнительной нагрузки к основной (диаграмма 7). Чем сильнее выражен фактор усталости, тем больше склонность уходу из профессии.

Исследование показывает, что эти факторы обуславливают уход молодежи из школы в течение первых трех лет практики. Таким образом, можно констатировать проблему невосполнения педагогического корпуса в нашей стране.

Диаграмма 3

Мне труднее всего работать с учениками, которые...



1. Не хотят учиться, не выполняют задания.
2. Не могут сидеть спокойно, не могут сосредоточиться.
3. Не уважают меня.
4. Плохо говорят по-русски.
5. Не имеют способностей к учебе.

Диаграмма 4

После первого замечания...



Смогу ли я мотивировать детей к учебе, зависит исключительно от меня

Диаграмма 5

Американские исследователи в области образования также отмечают относительно более высокую текучесть среди начинающих учителей по сравнению с другими профессиями – адвоката, архитектора, фармацевта, медсестры и т.д. Систему образования исследователи характеризуют как занятие с «высоким уровнем истощения» для вновь пришедших. В частности, отмечается тот факт, что в школе новичка часто оставляют «самостоятельно преуспеть или потерпеть неудачу», даже рассматривают педагогику как занятие, которое «пожирает молодежь». Данные показывают: в качестве главного фактора, обусловившего решение уйти из образования, молодые специалисты называют отсутствие адекватной поддержки со стороны школьной администрации.



Диаграмма 6

Мне...



Диаграмма 7

Дополнительный заработок

В середине 1980-х годов в США и ряде европейских стран было установлено: в течение первых пяти лет из профессии уходят от 40 до 50% начинающих учителей, что вызвало острую нехватку педагогических кадров. Если ранее средний уходящий из профессии учитель имел 15-летний стаж, то теперь из школ стали уходить педагоги со стажем 1–2 года.

Проблему решили за счет введения программ интеграции, направленных на появление фактора «приверженность профессии». Они сопровождали молодых специалистов с первого дня их работы. Таким образом была обеспечена стабильность педагогического корпуса и решена проблема дефицита кадров. Если в 1990 году данные программы охватывали 40% начинающих учителей США, то к 2008 году – почти 80%.

Впечатляет следующий факт: к 2008 году 22 государства финансировали вводные программы для учителей, недавно получивших педагогическое образование. Цели таких программ могут быть различными: одни призваны способствовать росту вновь прибывших, дру-



гие – выявить профессионально непригодных. Немало эмпирических исследований, проводимых с середины 80-х годов XX века, подтверждают, что поддержка и помощь начинающим учителям положительно влияют на три группы результатов: приверженность профессии, методическое мастерство, успеваемость учащихся.

Кохланом-Смитом и Пэрисом (1995 год) сформулированы подходы к наставничеству: передача знаний и изменение знаний. В соответствии с **моделью передачи знаний** наставники воспринимают свою роль как учителей-экспертов и передают знания внутри иерархически структурированного союза. В рамках этой модели однонаправленный процесс превращает молодых специалистов в пассивных реципиентов информации. Результаты такого наставничества и в традиционном

смысле курсов повышения квалификации достаточно низкие, поскольку данная модель не учитывает саморазвития и творчество начинающего педагога.

Модель трансформации знаний отрицает иерархию в отношениях наставник – ученик и предполагает совместное сотрудничество. Вторая модель, утверждают исследователи, облегчает обмен и генерацию идей и может поддержать изменения и инновации в школьной практике. Программы интеграции в США реализуют подход трансформации знаний, сотрудничества с молодым специалистом, что и обеспечивает появление фактора «приверженность профессии».

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

Америке 3,4 млн учителей – более чем вдвое больше, чем в России, где их 1,5 млн. О стабилизации преподавательского состава в США можно судить по данным 2007/08 учебного года, когда 84,5% учителей остались работать в той же самой школе, 7,6% перешли в другое образовательное учреждение. Ушли из профессии лишь 8% учителей³.

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

ИМЦ Василеостровского района Санкт-Петербурга в настоящее время разрабатывает и апробирует один из механизмов решения проблемы восполнения педагогического корпуса в системе образования. ●

³ Сидоркин А. Профессиональная подготовка учителей в США: уроки для России // Вопросы образования 30.05.13.

■ реклама

Классики

ШКОЛЬНАЯ ФОРМА

Трикотажные вязаные жилеты
для коллективного заказа
Состав: 30% шерсть, 70% пан



Размеры: 64-104 Рост: 122-182
Цена: от 550 руб.

Разработка логотипа школы
Изготовление шевронов








Исполнение рисунка - машинная вышивка.
Цена рассчитывается индивидуально и
зависит от сложности рисунка,
цветовой гаммы рисунка,
размеров и формы вышивки, объема заказа

Работа со школами Москвы, Московской области и других регионов России

8(495)420-76-44
8(495)642-36-06

www.svk-klassiki.ru
klassiki-sh@list.ru