УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИВАНОВА

Муниципальный Форум инноваций
СИЛЬНЫЕ ИДЕИ НАШЕГО ВРЕМЕНИ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ»
город Иваново

Директорский клуб

«Здравствуйте, молодые педагоги! и…»

30-31 октября
2023 год
Иваново

2023
ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

Афанасьева Е.А.,
директор МБУ МЦ

Хватит или не хватит?...

2022
в целом то, что мы видим по статистике, — сегодня
максимальная укомплектованность кадрами«
Сергей Кравцов

2023
МОСКВА, 18 октября. /ТАСС/. Вице-премьер РФ Татьяна Голикова сообщила о нехватке порядка 11 тыс. учителей в России. Согласно подсчетам ТАСС, дефицит педагогических кадров в большинстве регионов РФ составляет от менее 1% до 10%, в среднем по стране он не превышает 3,7%, следует из подсчетов ТАСС на основе данных региональных властей.

В Центре экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований РАНХиГС считают, что школам России не хватает около 3,1% учителей. Это свыше 250 тыс. педагогов.

К сожалению, сегодня профессия педагога не считается престижной. Согласитесь, сейчас этой профессией невозможно похвастаться, невозможно с гордостью сказать «Я преподаватель в школе». Такое положение дел отвратительно и неприятно, но это факт

Ольга Новгородова

специалист по работе с персоналом.

Профессия учителя загнана в ужасное положение: «Даже если ты чувствуешь призвание, то, по мнению окружающих, обрекаешь себя на жалкое существование. Никакого пиара профессии, никакой поддержки ее репутации нет. Хотя платформ для этого множество! Если открыть соцсети, можно найти классных школьных преподавателей, которые создали свои каналы и сами себе устроили этот пиар. Они в коротких видеолекциях доступно объясняют сложные темы по своим предметам, и это выглядит действительно круто! Но такие инициативы не только не получают огласку, но зачастую блокируются и ненавидятся всей школой»

Надежда Батанова,
карьерный консультант

ПРИЗНАНИЯ УПРАВЛЕНЦЕВ

«…Мы научились собирать множество данных. Мы можем их накапливать и показывать. Но как с ними работать, мы до сих пор не знаем»

Из выступления руководителя регионального органа управления образованием

«Данные конечно нужны. Но все равно, я больше полагаюсь на свою интуицию и опыт. Они лучше цифр…»

Из интервью директора школы

https://newizv.ru/news/2023-09-01/ot-treh-do-100-skolko-uchiteley-ne-hvataet-rossiyskim-shkolam-418217

Немного статистики

https://www.nakanune.ru/articles/120289/

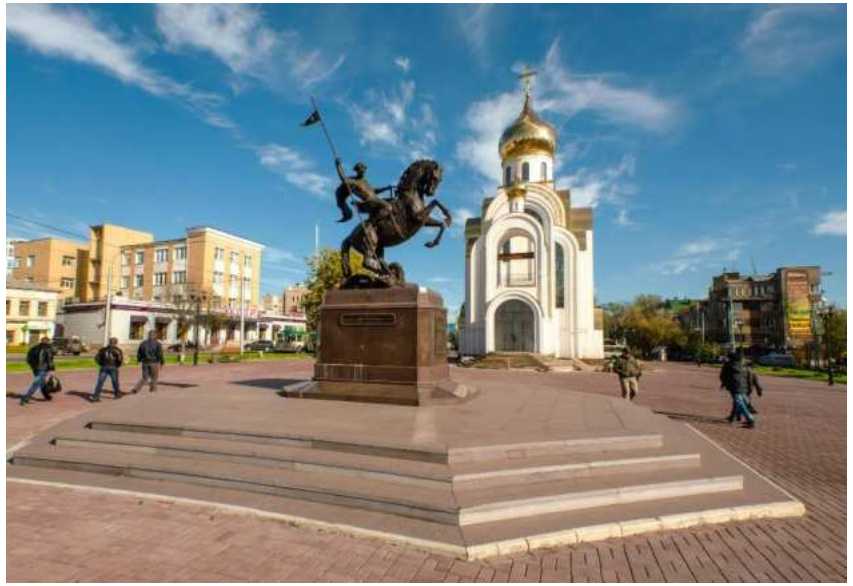
https://tass.ru/obschestvo/19056015

- К настоящему времени общее число школ в России сократилось до менее чем 40 тыс.
- В них трудятся 1,06 млн учителей,
- из которых почти треть, или 320 тыс., — это учителя начальных классов. То есть на каждую школу в среднем приходится восемь таких учителей.
- Нормальная обеспеченность учителями также по русскому языку и литературе — 125 тыс.
- Лишь немногим уступает им численность учителей английского языка — 103 тыс.,
- информатика — 27 тыс. учителей;
- физика — 30 тыс.;
- химия — 23 тыс.;
- география — 30 тыс.;
- биология — 31 тыс.;
- музыка — 19 тыс.;
- изобразительное искусство и черчение — 15 тыс.

Молодые педагоги: кто они?

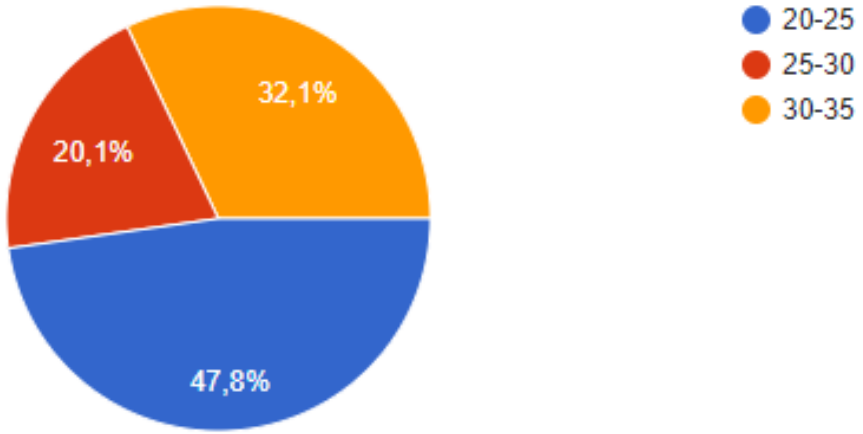
«Нынешние молодые и потенциальные будущие педагоги – поколение зумеров. Карьера важна для зумеров, но в процессе карьерного роста огромное значение имеет возможность творить, иметь достаточный уровень автономии в принятии решений, получение предпринимательского опыта. Частая смена работы в поиске себя, скорость принятия решений, цифровизация многих аспектов в жизни и работе – то, что характеризует нынешних молодых специалистов и их мотивацию к труду, наравне с огромной трудоспособностью, рациональностью, стремлению к стабильности».

Юлия Полуносик, старший консультант Лаборатории карьеры

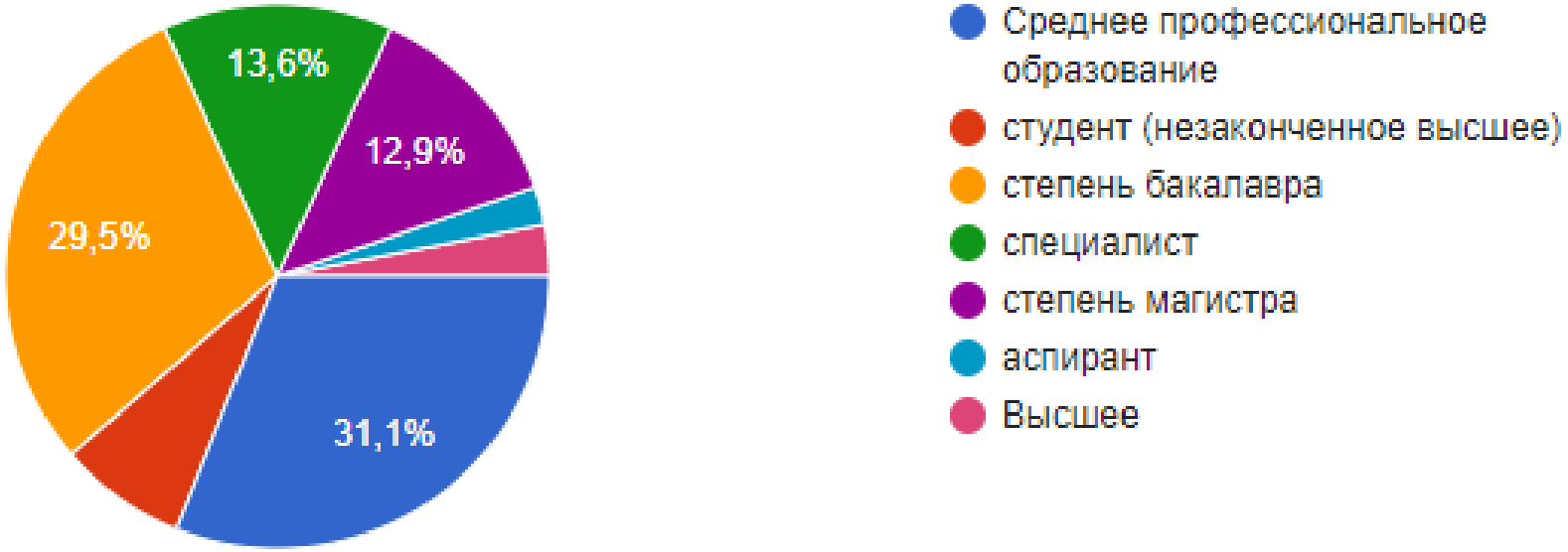


- Общее образование – 84
- Дошкольное образование – 113
- Дополнительное образование - 58

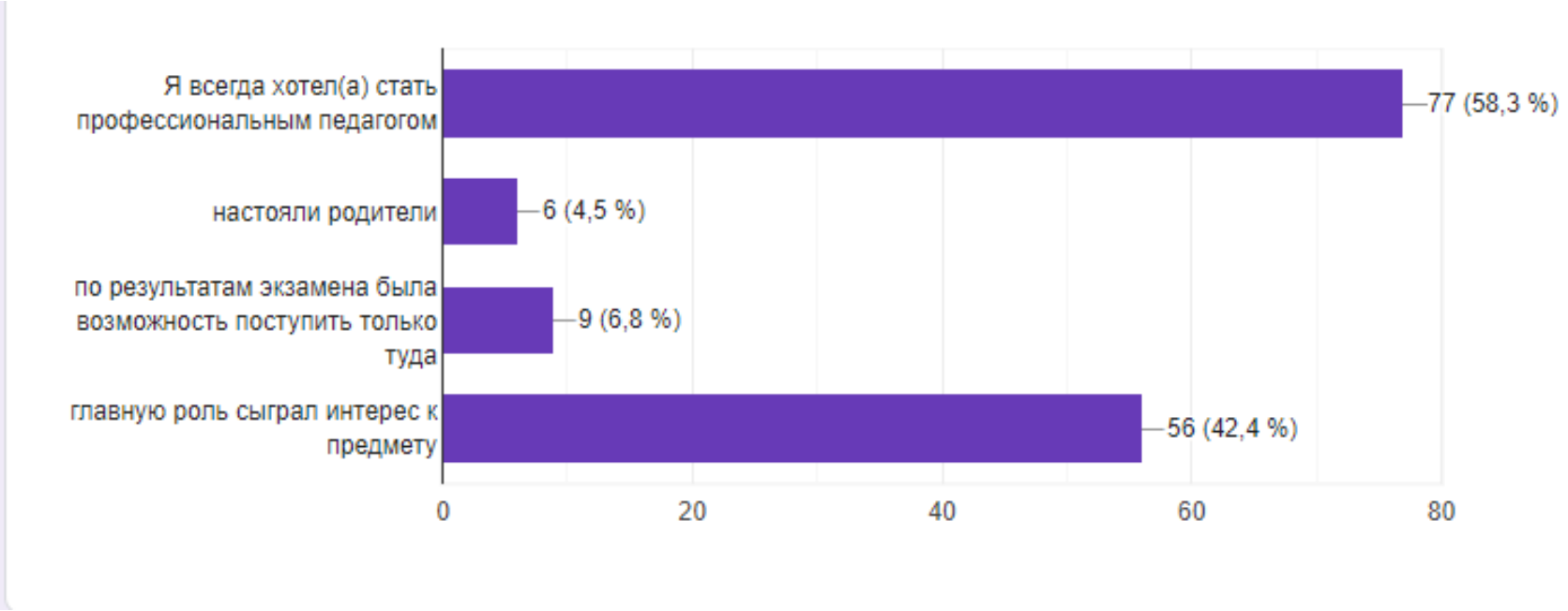
Возраст молодых педагогов



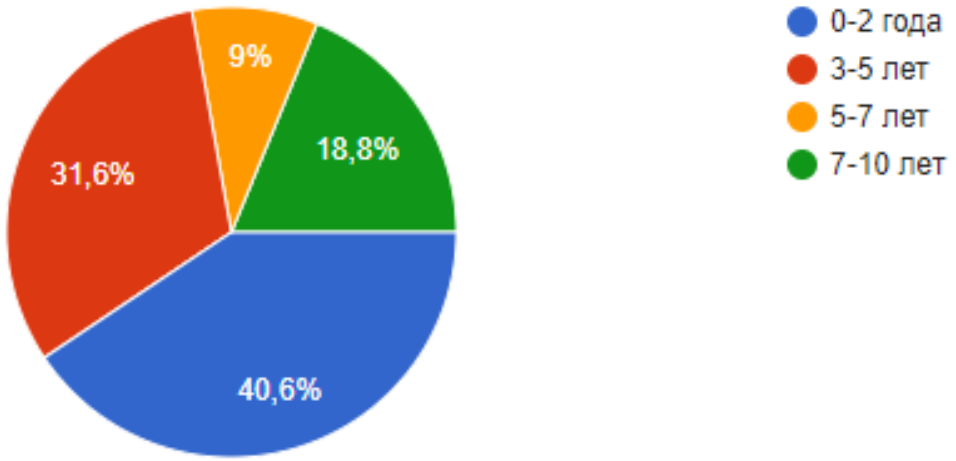
Образование



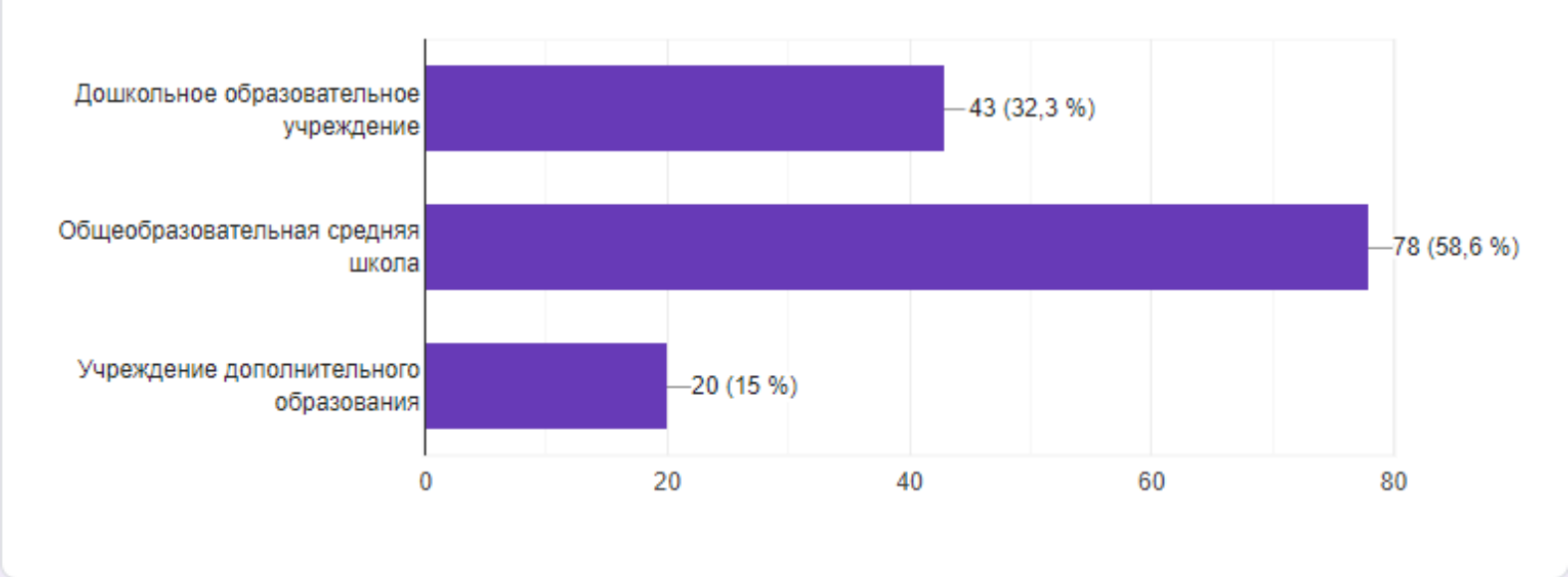
Почему вы пошли учиться на педагога?



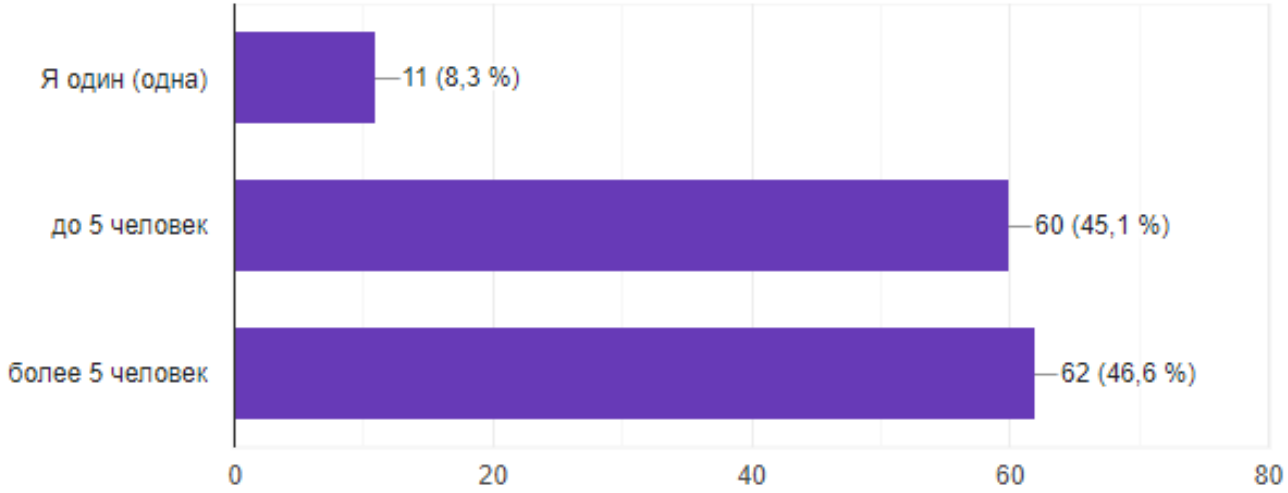
Стаж работы



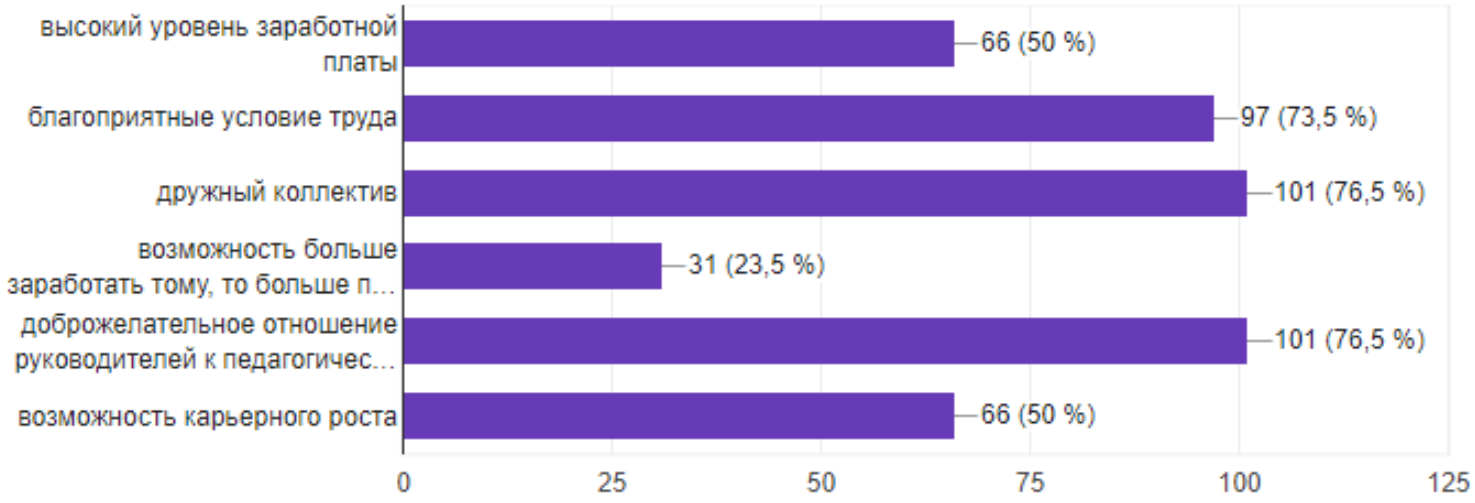
В какой образовательной организации вы работайте?



Сколько молодых коллег в вашем образовательном учреждении?

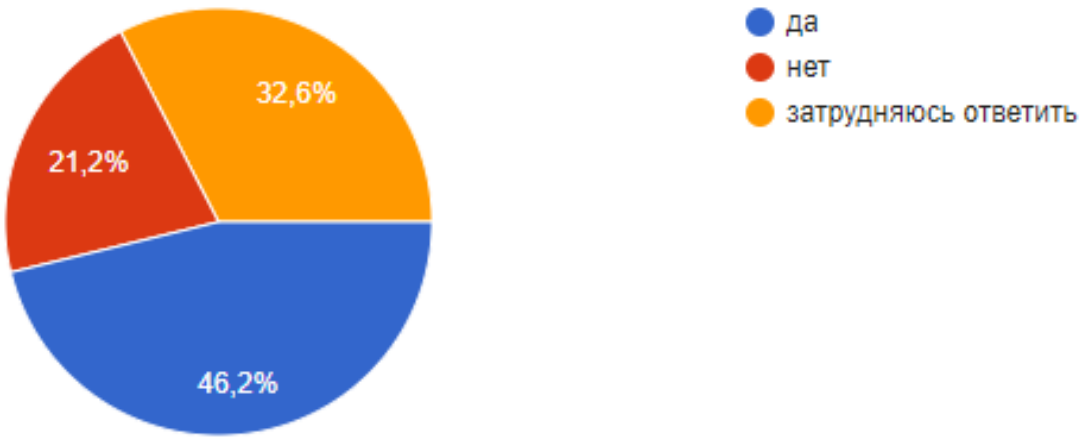


Какие аспекты работы вы считайте для себя самыми важными?

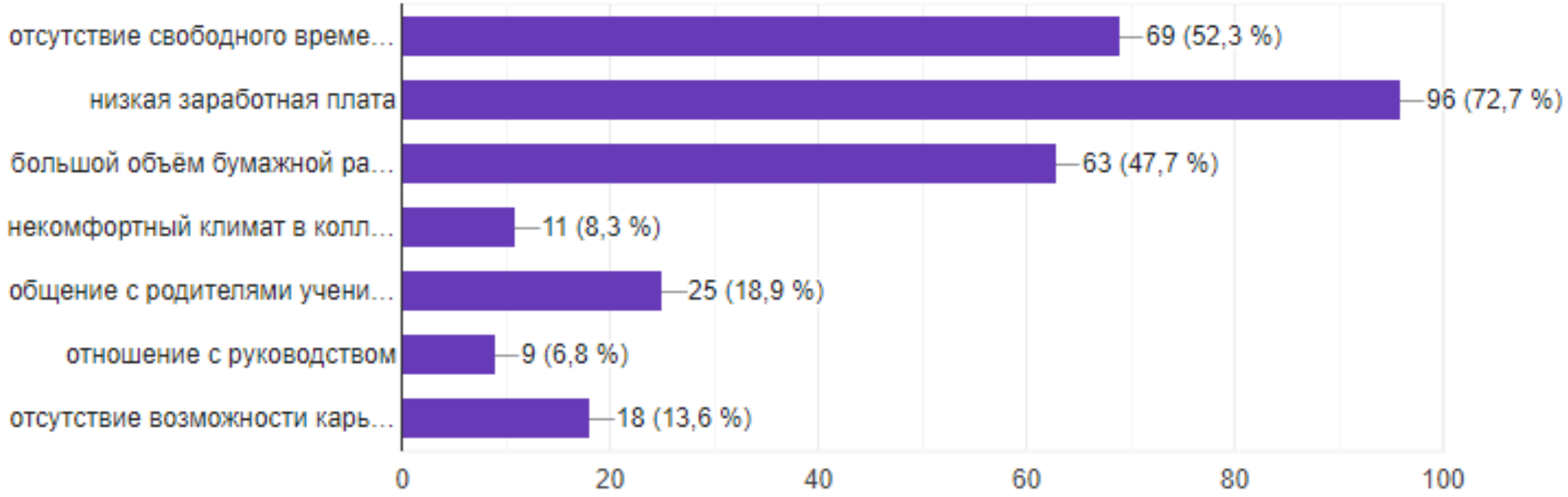


Не всегда это денежная мотивация. Часто это стремление приносить пользу, признание, творческое проявление, новые ощущения, престиж.

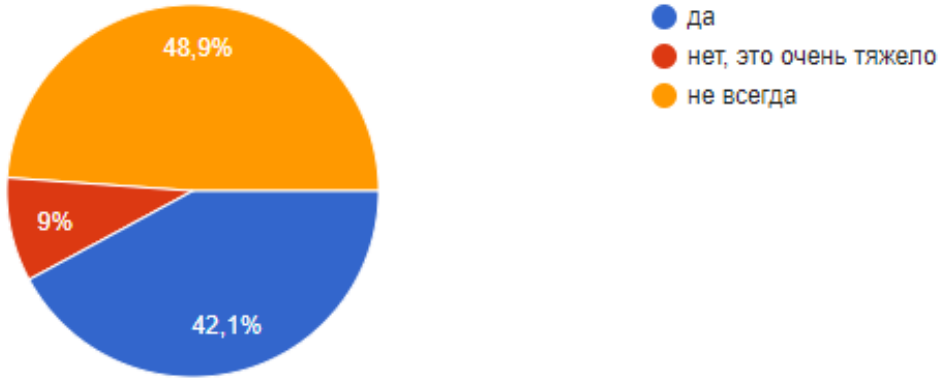
Вы видите возможность карьерного роста в вашей организации?



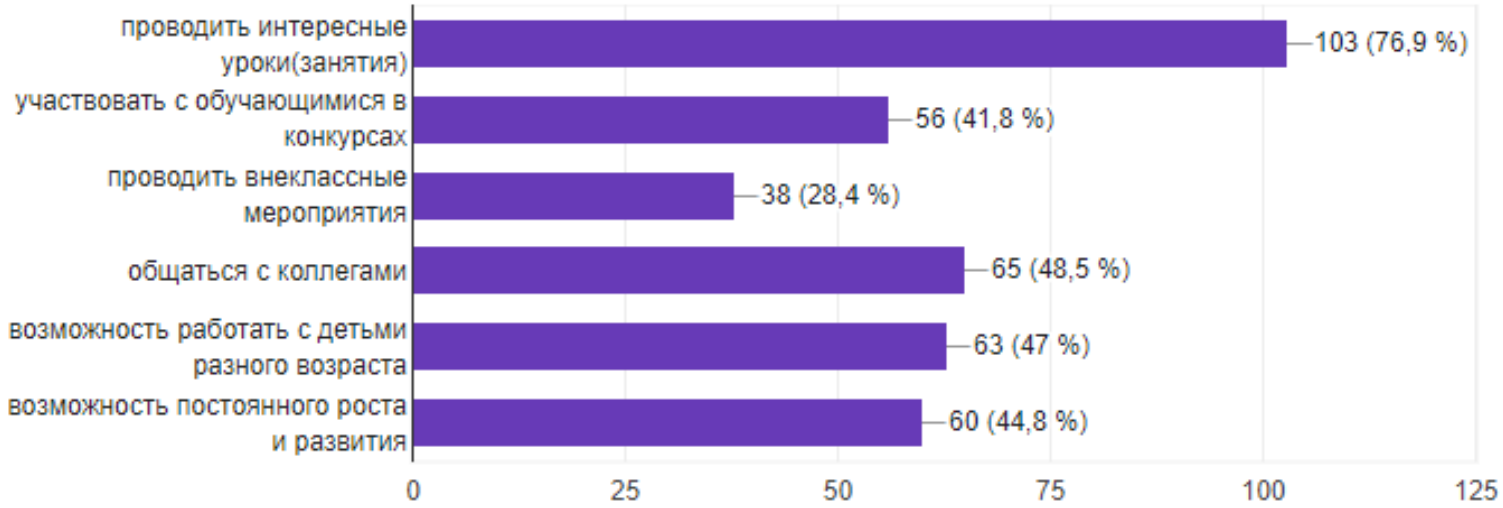
Какие аспекты работы вас тяготят больше всего?



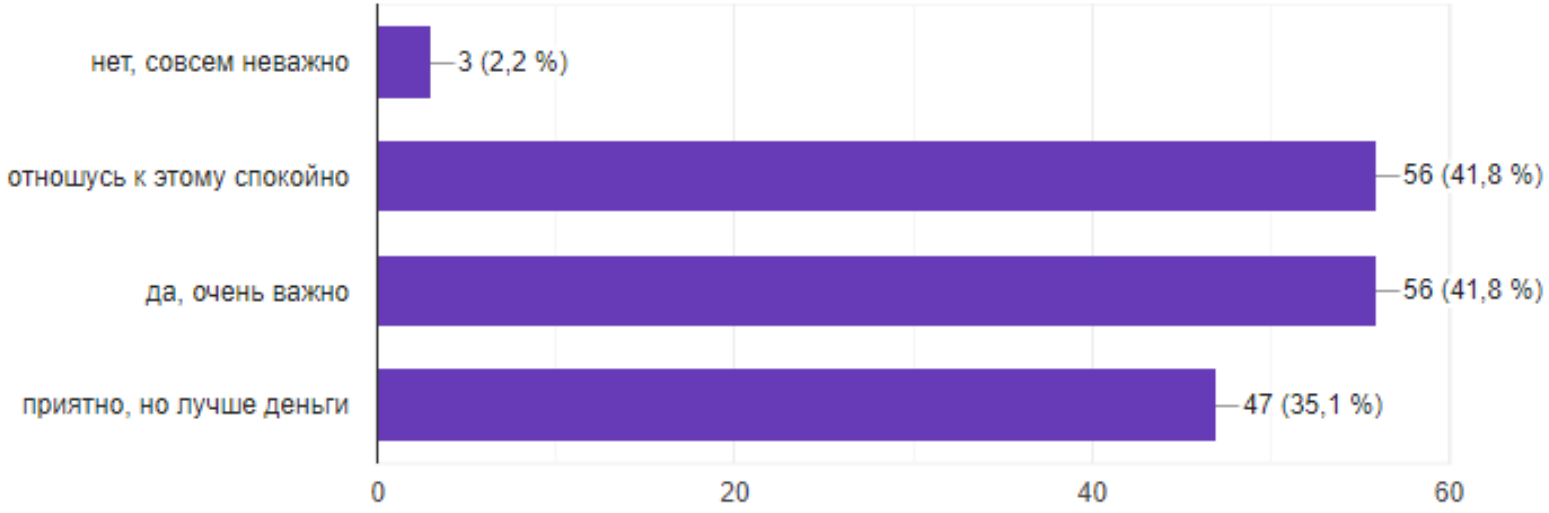
Вас устраивает режим трудовой деятельности и нагрузка?



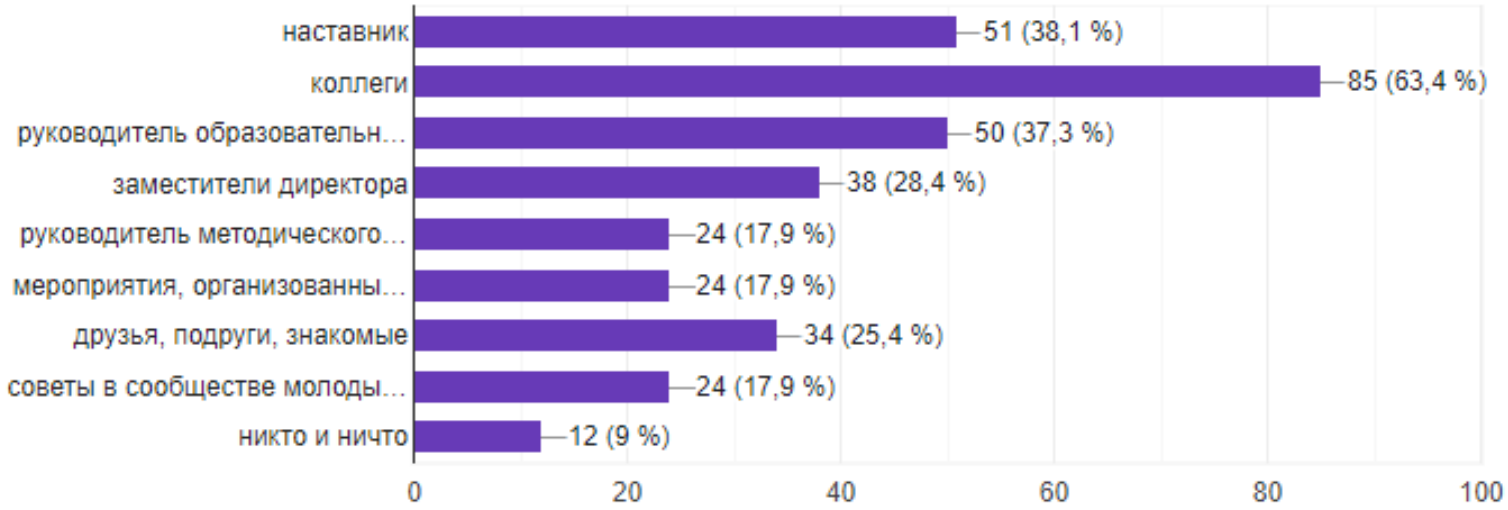
В своей работе я больше всего люблю



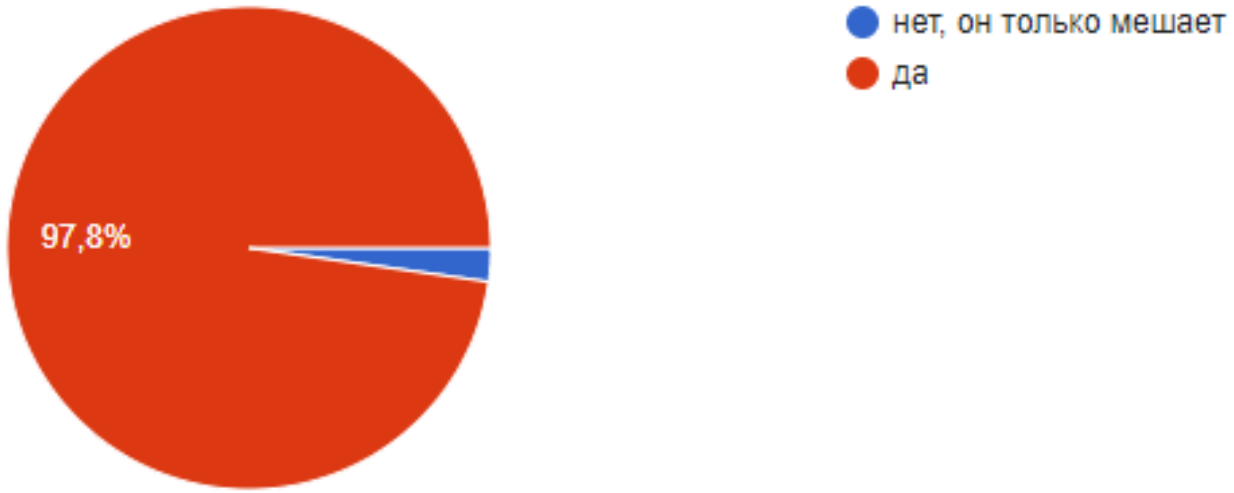
Важно ли для вас одобрение руководителя, выраженное в устной похвале, грамотах , благодарственных письмах?



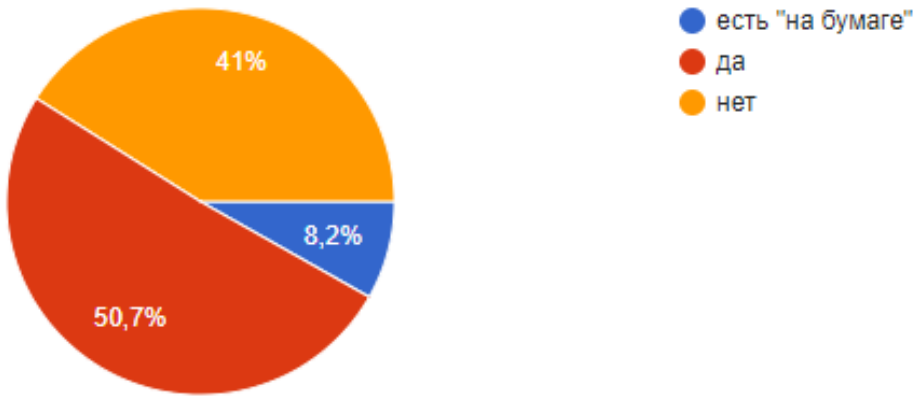
Кто или что помогло вам адаптироваться к социальной роли учителя?



Как Вы считайте нужен ли наставник молодому педагогу?

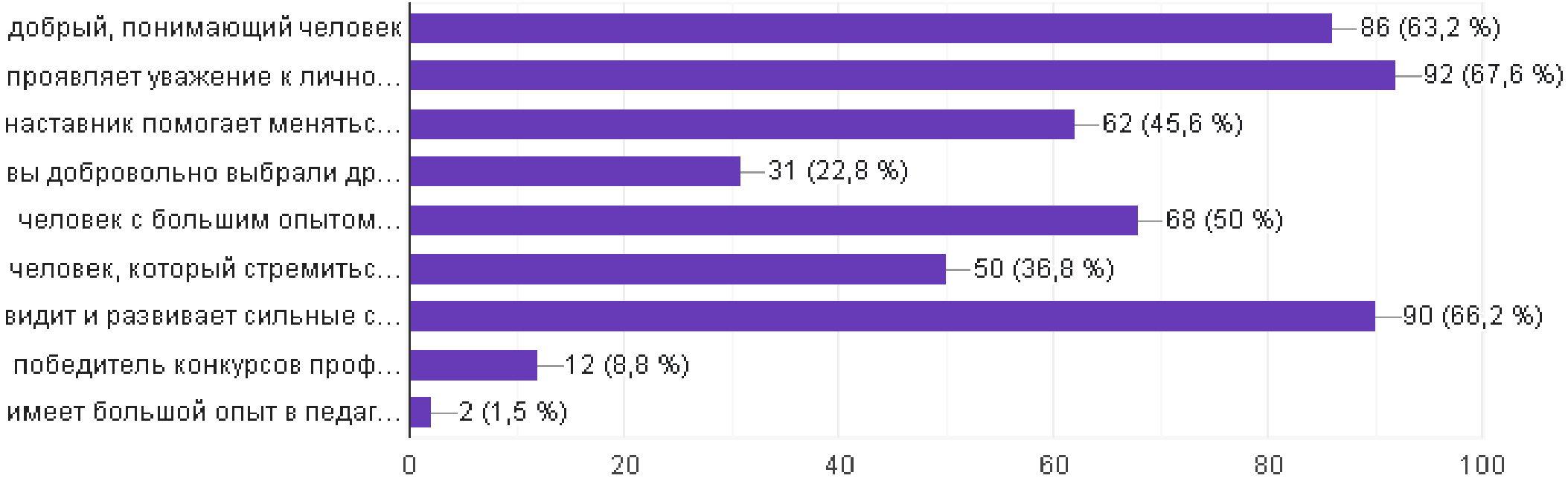


Есть ли у Вас наставник ?

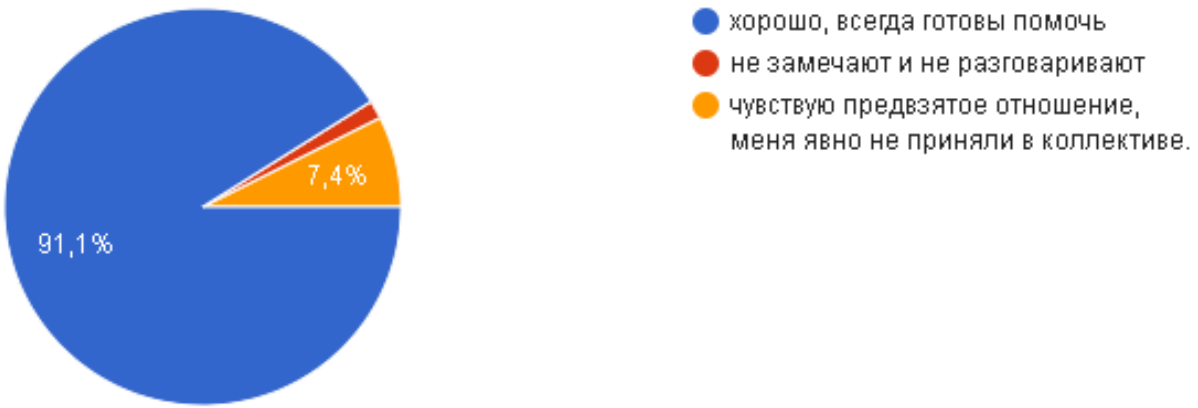


43% отмечают, что особенной системы нет, просто бывает индивидуальная поддержка со стороны коллег

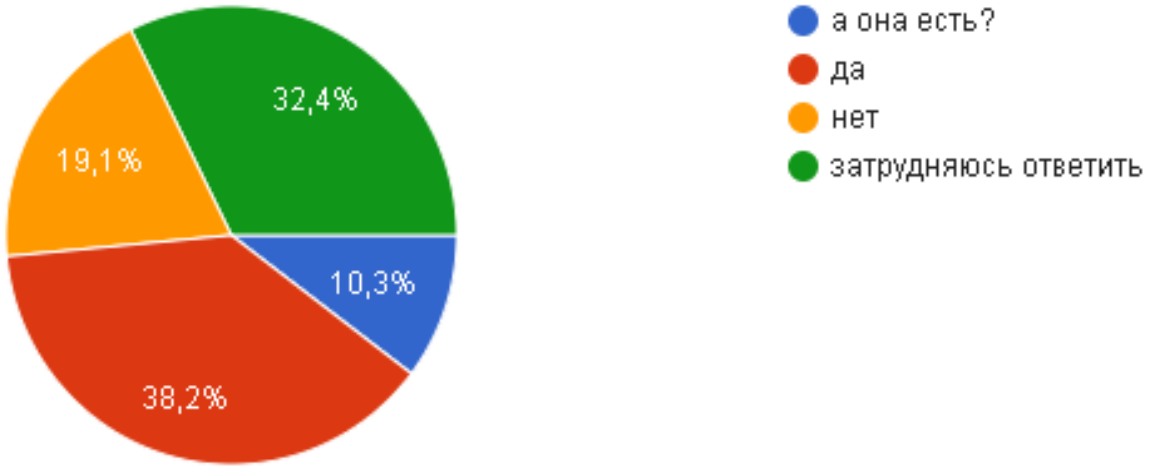
Каким должен быть идеальный наставник?



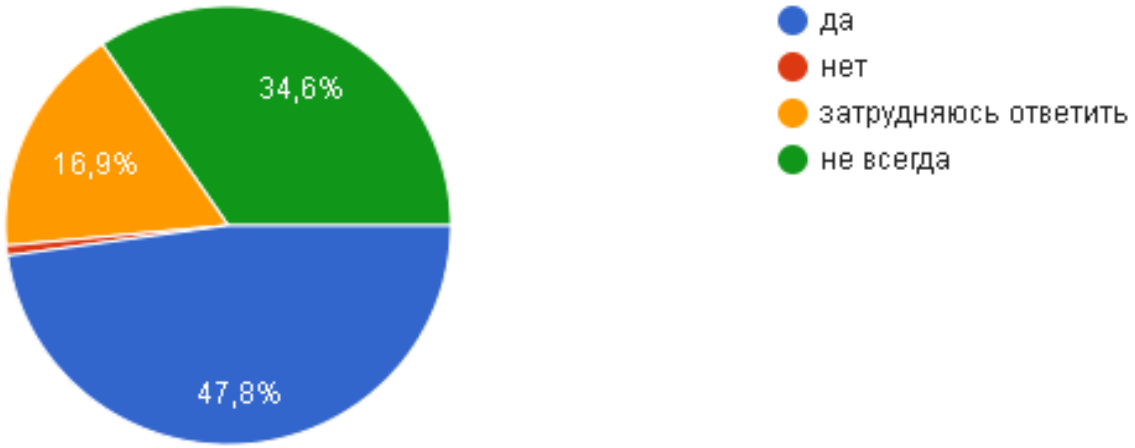
Как к вам относятся ваши коллеги?



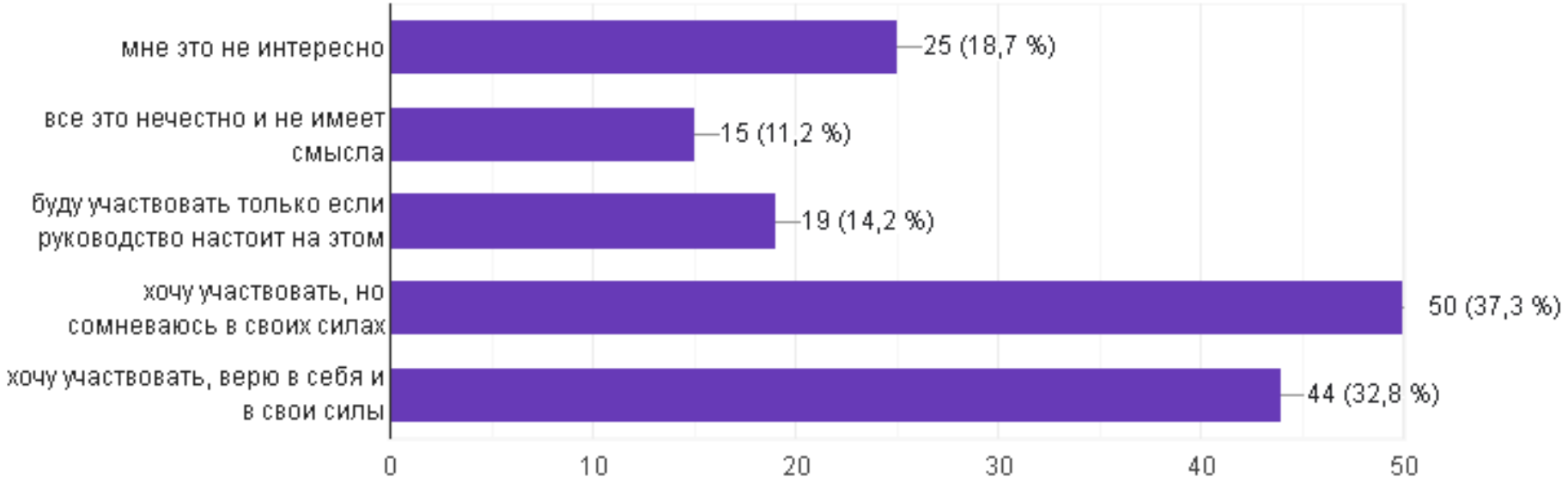
Ощущайте ли вы наличие системы поддержки молодых педагогов?



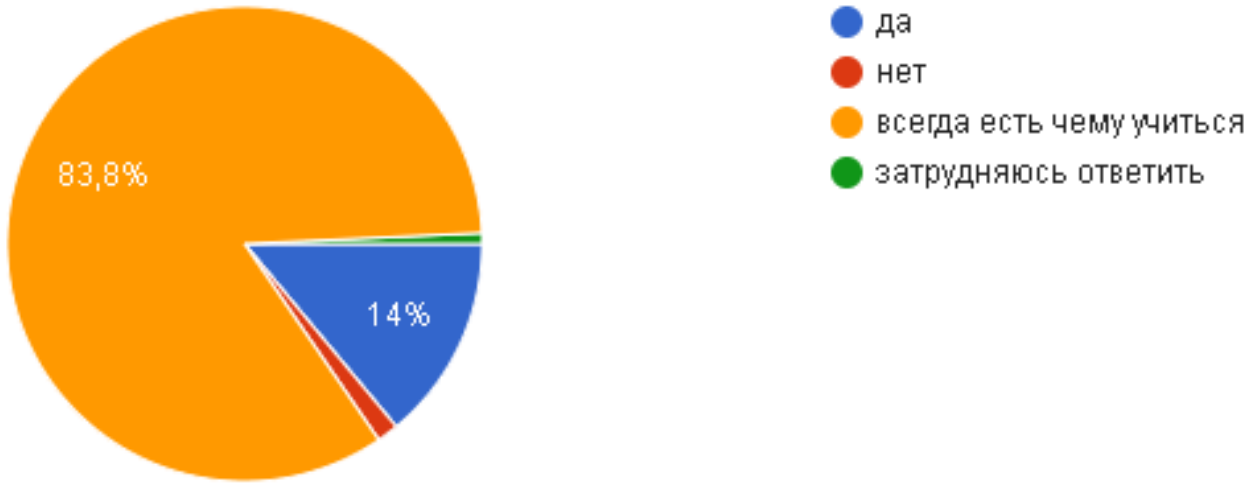
Удовлетворены ли вы результатами своего труда?



Как вы относитесь к участию в конкурсах педагогического мастерства?



Вы считайте достаточным уровень своей профессиональной компетентности?



МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

НА ВАШ ВЗГЛЯД, ЧТО ПРИВЛЕКАЕТ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ В РАБОТЕ В ШКОЛЕ? %

ПО ВАШЕМУ МНЕНИЮ, КАКАЯ ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ МЕР В НАИБОЛЬШЕЙ СТЕПЕНИ СПОСОБСТВОВАЛА БЫ СОХРАНЕНИЮ ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ? %

Источник: Мониторинг ЦЭНО ИПЭИ РАНХиГС

«Очень важный фактор – полное отсутствие внутрикорпоративной системы образования учителей. Вся эта система просто доисторическая. Посмотрите, какие крутые тренинги существуют в корпорациях – и по командообразованию, и по работе с лидерами, и по навыкам коммуникации! Куча сертификаций, российских и международных разработок, которые используют компании. Почему этого нет в школах? В итоге учитель не развивается, а деградирует: ты приходишь и годами обучаешь людей по одной и той же программе. Никак не растешь, не приобретаешь современных навыков, не развиваешь никаких soft skills. В развитие учителей никто не вкладывается».

Надежда Батанова, карьерный консультант

Получается, основная проблема для школ – не столько привлечь молодые кадры, сколько удержать.

И первую очередь стоит разобраться: что заставляет специалистов, выбрав карьеру учителя, бросить ее через 1-2-3 года.

- конфликтные ситуации с учащимися и родителями
- большая нагрузка
- отсутствие свободы (излишняя зарегулированность образовательного процесса и школьной жизни)
- низкая заработная плата
- объём отчетности
- конфликты в коллективе
- стиль управления в образовательной организации

Проблема не всегда очевидна!

- Привлечь и удержать молодых педагогов – глобальная проблема
- Движение к ней – пошаговое
- Выдвижение локальной проблемы – через анализ причин

Нужно проектировать шаг развития… но не очень широкий, чтобы «не порвать штаны».

В.А. Болотов

ЯВНАЯ ПРОБЛЕМА – ПОВОД ДЛЯ ГЛУБОКОГО АНАЛИЗА

Проблема	**Аргументы** (данные, подтверждающие наличие проблемы)	**Причины** возникновения проблемы	**Аргументы** (данные, подтверждающие причины)	**Факторы,** влияющие на ситуацию	**Аргументы** (данные, подтверждающие факторы)
Текучка кадров	Ежегодно кадровый состав школы обновляется на 20%. Это много, поскольку в среднем по школам региона этот показатель составляет не более 10%	Сложные отношения внутри коллектива	При проведении социометрии все педагоги разбиты на НЕпересекающиеся группы, много изолированных одиночек. Большое количество конфликтов между педагогами.	Прозрачность начисления дополнительных выплат. Совместные групповые проекты педагогов. Коммуникационные площадки для педагогов. Корпоративные мероприятия.	Введение системы групповых проектов снизило количество конфликтов, стали появляться лидеры. Опыт соседней школы …

Проблема Недостаток, отсутствие чего – либо Противоречие Конфликт	Аргументы, Данные, подтверждающие наличие проблемы	Причины возникновения проблемы	Аргументы, данные подтверждающие причины	Факторы, влияющие на ситуацию Движущие силы, механизмы Возможные потенциальные направления работы Возможные пути решения	Аргументы Данные, подтверждающие факторы
Амбициозность					
Недостаточная компетентность					
Низкая мотивация					
Формальное наставничество					

Слагаемые успеха

- Во-первых, создание условий для спокойного включения молодого специалиста в профессиональный ритм.
- Во-вторых, очень полезно участие в городских проектах – конкурсах, конференциях и так далее.
- В-третьих, важно проявлять инициативу, принимая активное участие в школьной жизни: включаться в работу методических объединений, курировать ученическое самоуправление, брать на себя другие общественные функции.
- В–четвертых, образование. Бакалавриата недостаточно, нужно углублять свои знания, продолжая образование в магистратуре, посещать курсы повышения квалификации, участвовать в межкурсовой подготовке.

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИВАНОВА

Муниципальный Форум инноваций
СИЛЬНЫЕ ИДЕИ НАШЕГО ВРЕМЕНИ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ»
город Иваново

Директорский клуб

Аттестация руководителей ОУ города Иванова

30-31 октября
2023 год
Иваново

ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

Афанасьева Е.А.,
директор МБУ МЦ

Нормативная база:

Распоряжение Минпросвещения России от 31.05.2021 N Р-117 "Об утверждении Концепции целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций"

Перечень основных документов по аттестации руководителя

Цели аттестации

- объективная оценка качества и результативности их деятельности и подтверждения соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к должностным обязанностям в соответствии с профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», утвержденным приказом Минтруда России от 19.04.2021 N 250н, и квалификационным характеристикам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), оказания содействия в повышении эффективности работы организации, стимулирования профессионального роста руководителей организаций.

Задачи аттестации

- - определение уровня знаний законодательства, нормативных правовых актов, положений, инструкций и других документов, регулирующих деятельность в сфере образования;
- - стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации, личностного профессионального роста, использования эффективных, современных управленческих технологий, методов и средств; повышение эффективности и качества управленческой деятельности;
- - выявление перспектив использования потенциальных возможностей руководителей и кандидатов.

Важно:

- Для подготовки к аттестации руководители организаций, подлежащие аттестации, обязаны пройти курсы повышения квалификации не позднее двух лет, предшествующих аттестации
- Проверить программу развития ОУ на соответствие законодательству

4. Порядок проведения аттестации руководителей

- Очередная и внеочередная аттестация
- К заявлению на аттестацию прикладываются копии документов:

- об образовании (основном и дополнительном);
- о повышении квалификации (за последние 3 года);
- о повышении квалификации в межкурсовой период;
- аттестационный лист или выписка из приказа о результатах предыдущей аттестации (при наличии);
- согласие на обработку персональных данных;
- иные документы, которые, по мнению кандидата, могут характеризовать его профессиональные и деловые качества.

- Продолжительность процедуры аттестации составляет не менее двух и не более четырех месяцев со дня получения заявления до принятия решения аттестационной комиссией.
- Не позднее 45 рабочих дней с даты подачи заявления обязан записаться и пройти аттестационные испытания в форме тестирования (по вопросам законодательства в сфере образования, по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей, и др.) и представления программы развития ОУ.
- Тестирование признается успешно пройденным при условии общего качества выполнения теста не менее 70%.
- Представление программы развития

Критерии оценки программы развития

1. Определена проблема над которой предстоит работа
2. Наличие внешней экспертизы
3. Реалистичность программы
4. Реализуемость программы
5. Включенность коллектива в реализацию стратегического документа
6. Есть четкое понимание в каком направлении и какими средствами идут изменения
7. Согласованность действий
8. Просматривается управленческий цикл

- Руководитель аттестуется на срок 5 лет. Если при аттестации руководителя аттестационной комиссией даны рекомендации, срок действия результатов аттестации составляет 2 года.
- В отношении руководителей ОУ, имеющих почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», аттестационная комиссия принимает решение о соответствии занимаемой должности на основании аттестационной справки, руководители ОУ освобождаются от прохождения квалификационных испытаний и собеседования с аттестационной комиссией.

Председатель Аттестационной комиссии - Арешина Елена Васильевна, начальник управления образования Администрации города Иванова

Оператор аттестации руководителей

- МБУ МЦ