

Развитие учительского потенциала в ОУ региона

Волков В.Н., к.п.н.
доцент СПб АППО

IV конференция «Ресурсы развития школы»
25 февраля 2011



«Наша новая школа»

Национальная образовательная инициатива
«Наша новая школа»:

- Переход на новые образовательные стандарты
 - Развитие системы поддержки талантливых детей
 - Совершенствование учительского корпуса**
 - Изменение школьной инфраструктуры
 - Сохранение и укрепление здоровья школьников
 - Расширение самостоятельности школ
-

«Петербургская Школа - 2020»

Направление **«КАДРОВЫЙ КАПИТАЛ»**:

дополнение принципа «ответственности учителя» принципом «ответственности за учителя». Темы:

- новый формат и качество системы ПК;
 - развитие сетевых и корпоративных моделей ПК;
 - нормирование труда учителя в контексте новых ФГОС;
 - организация прикладного педагогического бакалавриата, системы тьюторства, наставничества и педагогической интернатуры;
 - усиление статуса профессии;
 - увеличение средней заработной платы педагога
-

Итоги анкетирования руководителей ОУ к конференции

Регионы России:

- Костромская область,
- Мурманская область,
- Орловская область,
- Омская область,
- Псковская область,
- Тульская область

Период – февраль 2011 года

Всего – 26 анкет (более 40 респондентов)

Позитивные изменения кадрового потенциала ОУ в регионах

Всего: да – 85%, нет – 15%	
Рост категорийности педагогов	42%
Приход в ОУ молодых специалистов	39%
Владение учителями ИКТ	27%
Активная инновационная деятельность	15%

Трудности кадрового обеспечения ОУ в регионах

Всего: да – 92%, нет – 8%	
Старение педколлективов	46%
Слабая (несовременная) подготовка молодых специалистов	15%
Нехватка учителей по некоторым специальностям	12%
Профессиональное выгорание (в т.ч. из-за непедагогической нагрузки)	12%

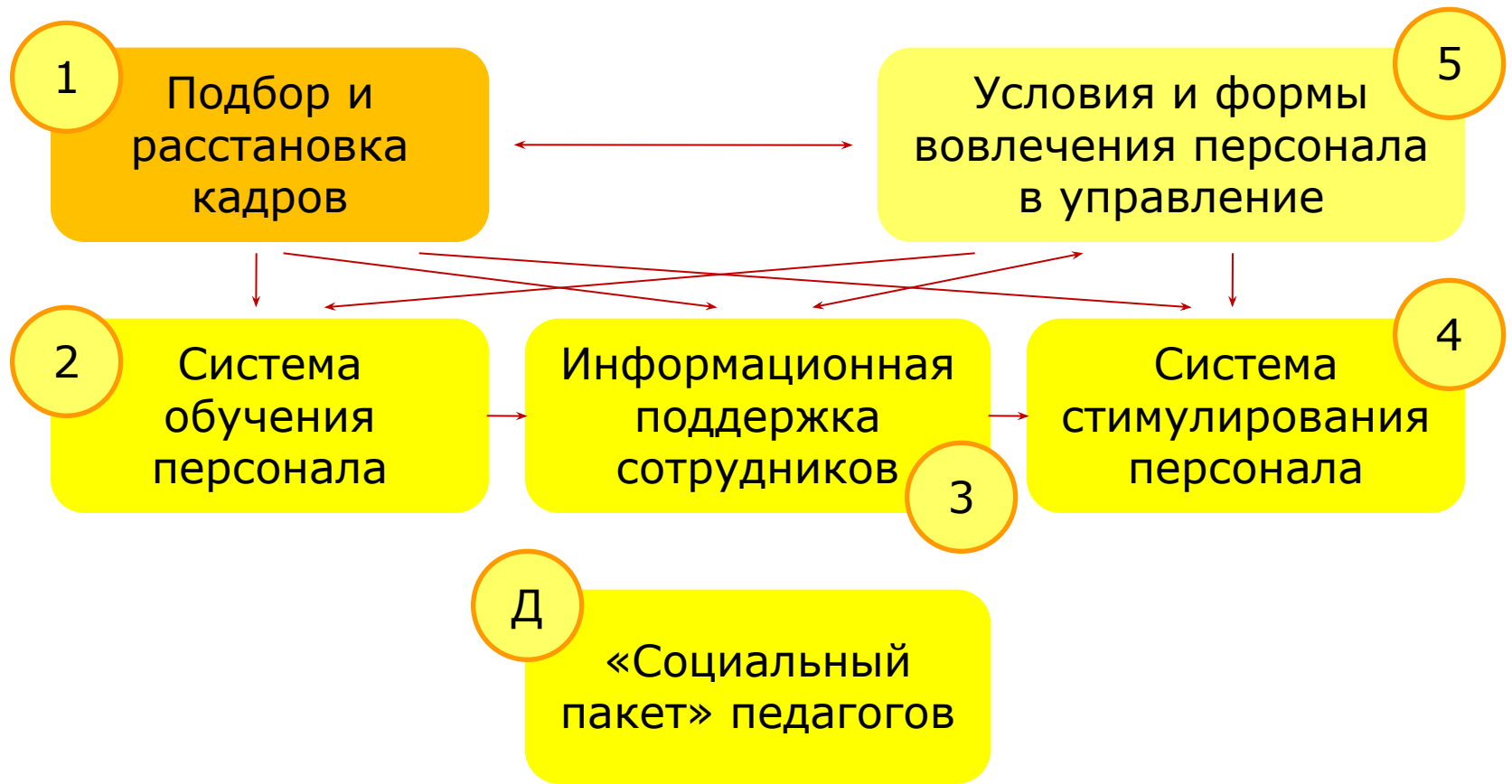
Потребность в управленческих решениях

Повышение зарплаты и создание системы стимулирования педагогов	69%
Изменение подготовки молодых специалистов в ВУЗах	27%
Развитие системы повышения квалификации учителей	15%
Введение обязательности «отработки» диплома ВУЗа	15%

Анализ программ развития ОУ СПб

В январе-марте 2010 года проведен анализ 70 действующих программ развития ОУ Санкт-Петербурга для определения степени их направленности на развитие кадрового потенциала

Сферы кадровой политики ОУ



Некоторые результаты анализа (1)

Общие выводы по итогам анализа:

- практически все ОУ рассматривают кадровый потенциал как ресурс и средство развития, что отражено в констатирующей части программ;
 - велика доля программ развития ОУ (50%), в которых отдельно не выделены проекты по совершенствованию учительского корпуса;
 - такие направления развития ОУ как совершенствование кадрового потенциала, формирование и внедрение кадровой политики школ, гимназий и лицеев могут рассматриваться как «области для улучшения» в кратко- и среднесрочной перспективе
-

Некоторые результаты анализа (2)

- 100% ОУ рассматривают обучение педагогов как ключевое направление совершенствования кадрового потенциала;
 - 85% ОУ выделяют вторым по значимости направлением изменения кадровой политики - обновление форм и методов стимулирования педагогов, создание условий признания их работы;
 - по 50% ОУ акцентируют внимание на и необходимости информационной поддержки педагогов, условиях и формах их вовлечения в управление ОУ;
 - 10% ОУ определяют как перспективное направление своей работы по программам развития такую область кадровой политики социальная поддержка педагогов - такие примеры могут рассматриваться как свидетельства социальной ответственности руководства данных ОУ
-

Возможные решения: примеры из опыта работы ОУ России

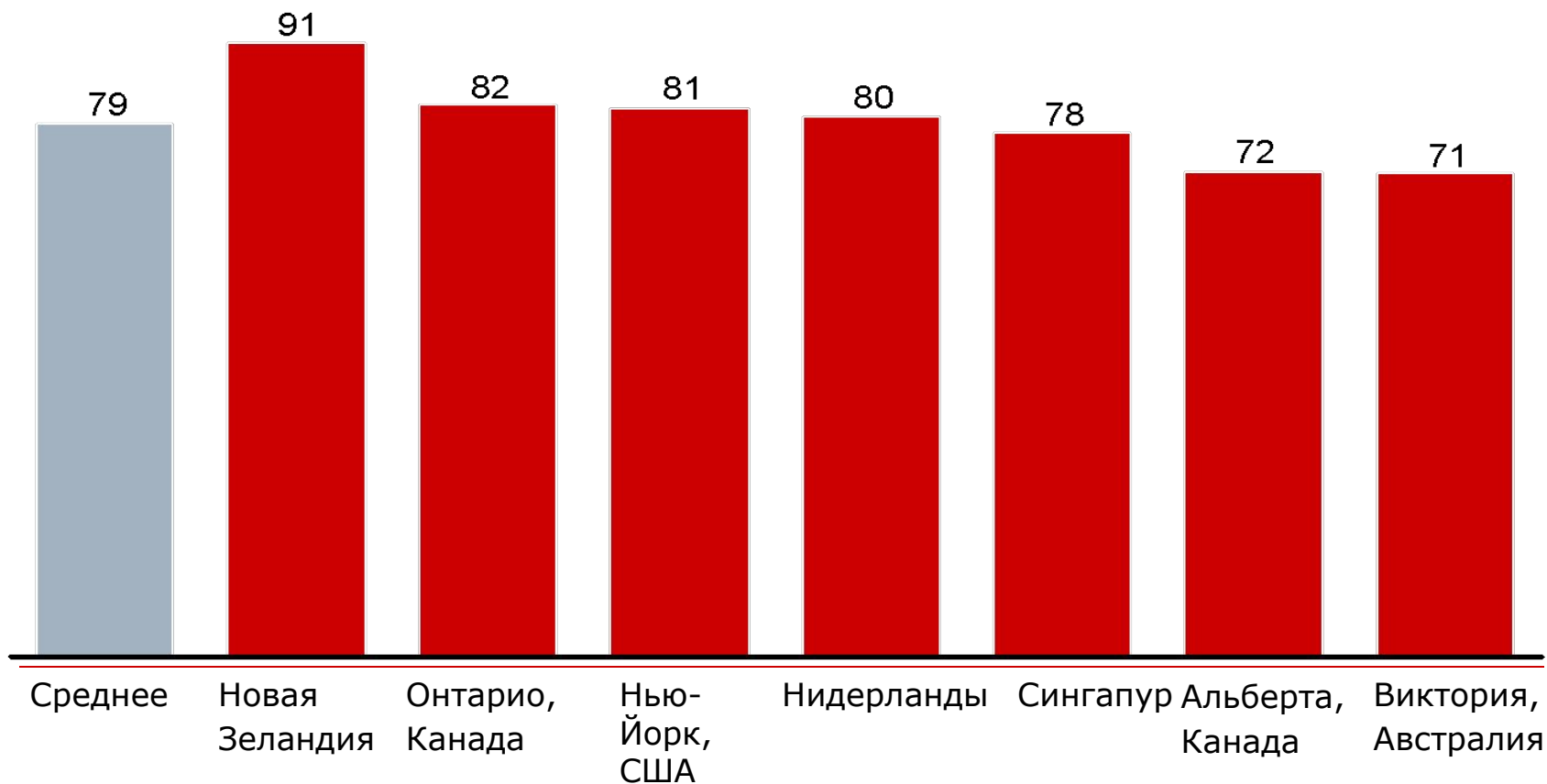
- создание Этического кодекса - СПб, ГОУ школа №72;
 - система рейтингов учителей - СПб, ГОУ школа №164;
 - программа повышения квалификации педагогов - Минусинск, МОУ школа №9;
 - программа «Здоровье педагога» - Челябинск, МОУ школа №118;
 - мастер-классы - разработка Положения - Липецк, МОУ школа №68;
 - временных творческих коллективах педагогов - разработка Положения - Шарья, МОУ школа №2;
 - система договоров о работе педагогов на доверии - Липецк, МОУ гимназия №64
-

Резюме

- результаты анализа свидетельствуют, что ОУ Санкт-Петербурга, выстраивающие или имеющие систему кадровой политики, избирают одну или несколько приоритетных областей в ней и проектируют их изменения посредством программ развития;
 - выбор ОУ обусловлен различными внутренними и внешними факторами;
 - в российских ОУ имеются разнообразные формы работы с педагогами;
 - направления развития ОУ, связанные с совершенствованием педагогического потенциала перспективны; в будущем выбор будет детерминироваться новыми федеральными и региональными требованиями («ННШ», «ПШ-2020», новый Закон «ОО», ФЦПРО - 2011-2015 и др.)
-

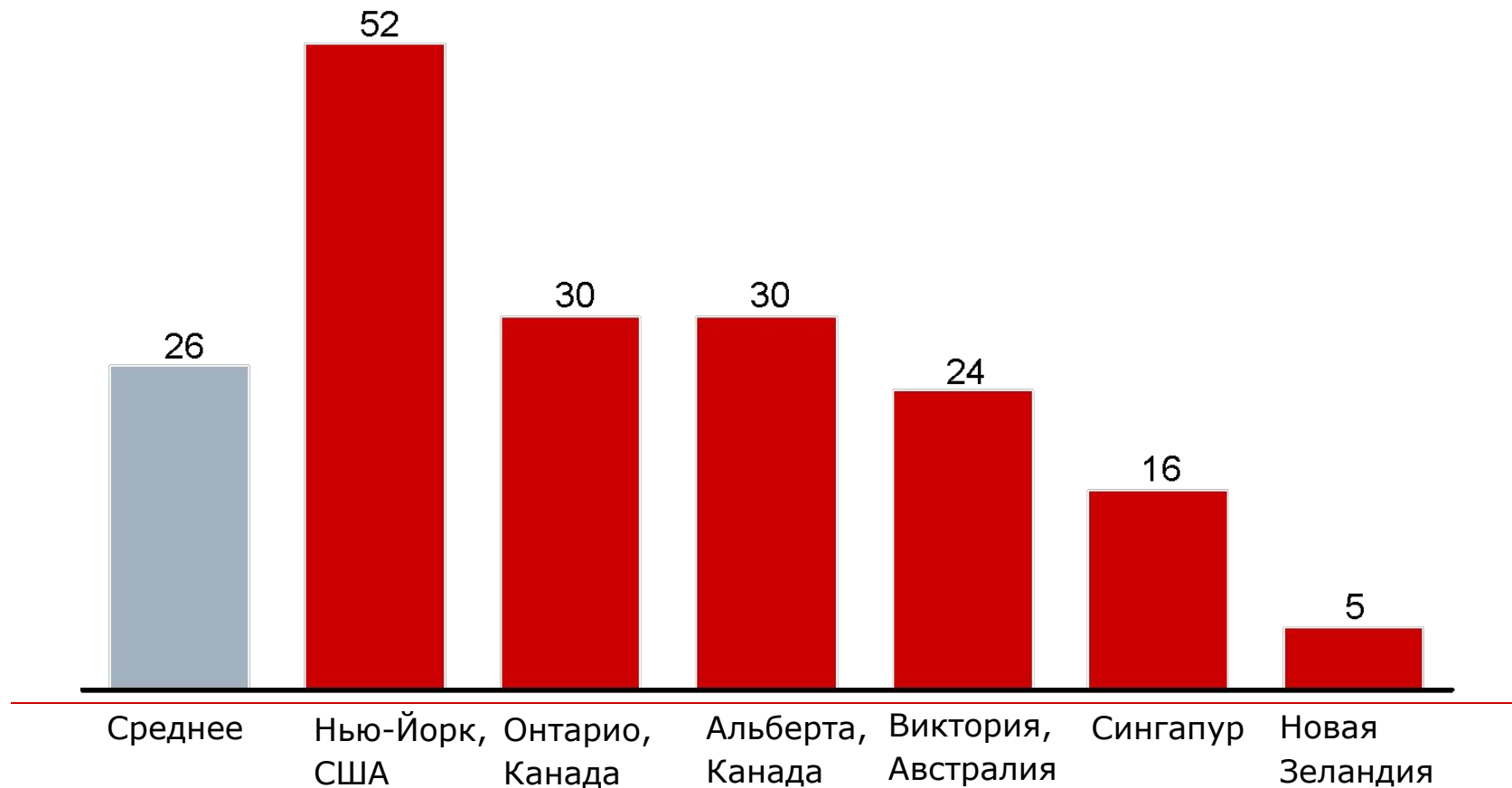
Развитие учителя - успехи школы

Руководители, поддерживающие индивидуальное развитие учителей, определяют успехи школы (% респондентов, М. Барбер, 2010)



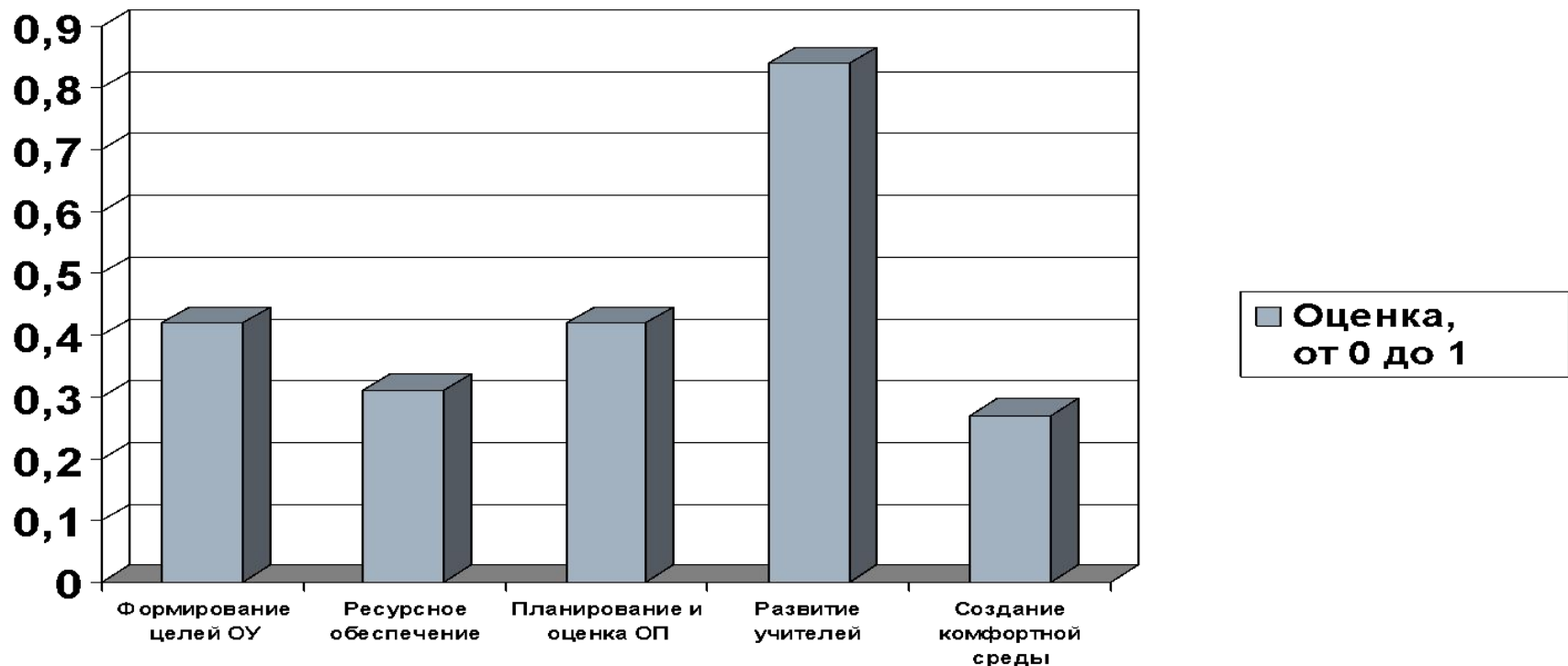
Развитие учителя - успехи школы

Доля руководителей, ежедневно работающих с учителями по поддержке их развития (% респондентов, М. Барбер, 2010)



Вместо послесловия...

- Средства влияния руководителей школы на результаты обучения учащихся



Источник: Viviane
Robinson, 2008

Приглашаем ознакомиться с
материалами сборника
«Кадровая политика школы»

Сборник вышел в свет в изд-ве
СПб АППО в феврале 2011