



В последние годы в стране многое делается для повышения престижа профессии учителя
Фото Юрия Стрельца

Ирина Байкова поясняет, что в петербургских школах не хватает педагогов-предметников, в частности, учителей математики, физики, иностранного языка. «Учителя иностранного языка стали уходить в другие сферы, где востребованы их знания и опыт. В городе большая армия замечательных математиков, но постепенно они уходят на заслуженный отдых. Конечно, в школы ежегодно приходят молодые специалисты, но далеко не каждый из них остается в школе», — добавляет она.

Руководитель петербургского отделения профсоюза «Учитель» Александр Кондрашов объясняет, что школа порой конкурирует за кадры даже не с частными образовательными центрами и репетиторством, а со сферой обслуживания. «Поэтому молодежь в школах Петербурга часто не задерживается. Восполнение происходит за счет жителей Ленобласти, соседних и дальних регионов, где ситуация еще хуже. Связано это зачастую с невысокими зарплатами, а также административным давлением на учителя и ограничением самореализации», — считает господин Кондрашов.

Что касается числа вакансий для педагогов и учителей, размещенных с июня по август текущего года в Петербурге, то, согласно данным ресурса, их число выросло почти на четверть в сравнении с аналогичным периодом 2019 года. В основном учебные заведения ищут преподавателей иностранных языков (27% от всех предложений о работе в этом сегменте рынка труда), гуманитарных наук (26%), учителей по математике (13%) и информатике (10%), педагогов дошкольного образования (9%). Востребованы специалисты в области физики (5%) и инженерных наук (4%). При этом большая часть вакансий ориентирована на учителей с опытом работы от года до трех лет (46%) и от трех лет и более (28%). Еще 23% вариантов были доступны педагогам, начинающим карьеру в сфере образования.

«Помимо профессионального опыта, у соискателей также должны быть высшее профессио-

нальное образование, квалификационная категория и медицинская книжка. Другие требования в вакансиях весьма частотны, однако носят весьма рекомендательный характер — это умение вести документацию на электронных носителях, навыки уверенного использования ПК, работы с таблицами и диаграммами, поисковыми системами, почтовыми сервисами, знание базовых и офисных приложений, методик и развивающих программ. Есть упоминания о soft skills — любви к детям, креативности, творческом подходе к работе», — говорят в компании интернет-рекрутмента. На это накладывает свой отпечаток на рынок труда в сфере образования и COVID-19, поскольку в некоторых предложениях встречаются упоминания о готовности кандидатов к дистанционному обучению, навыках работы с со-

важно, чтобы его слышали, соблюдали его права, а труд оценивали по достоинству», — делится мнением Ирина Байкова, добавляя, что еще один немаловажный фактор — это материальная поддержка, которая не ограничивается только заработной платой. «Это может быть стажировка в образовательных учреждениях городов нашей страны и даже за рубежом. Мотиватором может также служить создание современного образовательного пространства в учебном кабинете, где работает учитель», — считает она.

«В Петербурге действуют меры поддержки молодых педагогов: единовременная денежная выплата, компенсация части стоимости проезда. Школа может устанавливать надбавку в пределах фонда надбавок и доплат. А через два года можно получить квалификационную категорию, что поднимает зарплату на 20%», — говорит господин Пратусевич. Также, по его словам, в городе есть возможность участвовать в профессиональных конкурсах, например, в рамках конкурса педагогических достижений есть номинация «Педагогический дебют». «Мне кажется, что для молодого специалиста важно разумное отношение администрации и коллег, здоровые отношения в коллективе», — добавляет он.

По данным компании интернет-рекрутмента, средние предлагаемые в вакансиях зарплаты для учителей очень разнятся. В 70% предложений о работе возможный доход все же указан. В 68% вакансий он начинается от 20 тыс. рублей, в каждом втором случае — от 53 тыс. рублей. Еще 22% вариантов занятости предполагали оплату от 55 тыс. рублей и 14% — от 70 тыс. рублей и выше. По мнению госпожи Казаковой, стартовая заработная плата молодого педагога очень мала, это общее положение для всей страны. «При этом регионы создают различные дополнительные стимулирующие выплаты, но нагрузка велика, а осваивать нужно многое. Конечно, это пугает молодежь», — сетует она.

Любые инструменты, компенсирующие низкую заработную плату, работают хорошо, но этого мало, добавляет директор Института педагогики СПбГУ. «Нужны современные, ориентированные на молодежь программы профессионального роста. Хорошо работает и инструмент снижения нагрузки для педагога — как минимум в первый год работы, наличие хорошего наставника среди опытных учителей. Но лучше всего работает методика формирования молодежных педагогических команд, когда на выпускных курсах студен-

ЧИСЛО ВАКАНСИЙ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ И УЧИТЕЛЕЙ, РАЗМЕЩЕННЫХ С ИЮНЯ ПО АВГУСТ ТЕКУЩЕГО ГОДА В ПЕТЕРБУРГЕ НА КРУПНЕЙШЕМ РОССИЙСКОМ ПОРТАЛЕ ПО РЕКРУТМЕНТУ, ВЫРОСЛО ПОЧТИ НА ЧЕТВЕРТЬ В СРАВНЕНИИ С АНАЛОГИЧНЫМ ПЕРИОДОМ 2019 ГОДА

временными образовательными технологиями, в том числе в области дистанционного обучения. «При этом 11% работодателей готовы предложить петербургским учителям удаленный формат занятости, 24% — работу по гибкому графику, а 61% образовательных учреждений все же за полный рабочий день», — отмечают они.

МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ

Собеседники издания утверждают, что, хотя и зарплата и является одним из наиболее мотивирующих факторов, но есть и другие, не менее значимые параметры. «Важный фактор мотивации — атмосфера в образовательном учреждении, которая во многом зависит от профессионализма административной команды. Для педагога очень

важно, чтобы его слышали, соблюдали его права, а труд оценивали по достоинству», — делится мнением Ирина Байкова, добавляя, что еще один немаловажный фактор — это материальная поддержка, которая не ограничивается только заработной платой. «Это может быть стажировка в образовательных учреждениях городов нашей страны и даже за рубежом. Мотиватором может также служить создание современного образовательного пространства в учебном кабинете, где работает учитель», — считает она.

«Конечно, нужно готовить и школу к тому, как принимать на работу молодого учителя, потому что велика вероятность, что он, даже если придет в профессию, бросит ее в первые годы. Или, что еще хуже, уже после года работы перестанет быть молодым, смелым, веселым, а превратится в учителя, подверженного синдрому профессионального выгорания», — предостерегает госпожа Казакова.