

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 81
Калининского района Санкт-Петербурга

СИСТЕМА ПРИВЛЕЧЕНИЯ И СОПРОВОЖДЕНИЯ ТАЛАНТЛИВЫХ ПЕДАГОГОВ «Talent Acquisition»





Юлия Александровна Чайка,
и.о. директора школы № 81

«**Talent Acquisition**»

система интегрированных HR-процессов по привлечению, развитию, вовлечению и удержанию сотрудников, имеющих знания, навыки, способности и другие характеристики для удовлетворения текущих и будущих потребностей образовательной организации.

Образовательные организации, которые хотят занять или сохранить лидерские позиции на рынке, должны обеспечить себе главное конкурентное преимущество — талантливых педагогов.

Для успешной работы с HiPo-сотрудниками (сотрудники с высоким потенциалом) в школе внедрены две системы:

- управление эффективностью (управление по целям и KPI)
- соучастие персонала в управлении

9-ступенчатый процесс привлечения талантов

1-3

- Анализ потребностей школы
- Подтверждение заявки о вакансии
- Составление вакансии

4-6

- Определение критериев и методов отбора
- Поиск и привлечение педагогов
- Управление методами отбора

7-9

- Принятие решений о найме
- Адаптация
- Оценка

Как будем находить таланты: привлекать со стороны или растить собственные?



«положительные стороны»

Свои

- знают специфику школы
- быстро адаптируются к новой позиции
- лояльны: разделяют и продвигают корпоративные нормы и ценности образовательной организации
- мотивируют других сотрудников на развитие внутри школы

Чужие

- готовые профессионалы, которых можно сразу же задействовать
- новые профессиональные подходы
- другие знания, образовательные технологии и педагогический опыт
- свежий взгляд на проблемы, отсутствие рабочих шаблонов и стереотипов

Как будем находить таланты: привлекать со стороны или растить собственные?

«недостатки»

Свои

- нехватка новых идей
- коллеги могут влиять на принятие решений в своих интересах
- нужны инвестиции для развития педагогов
- риск ухода педагога, получившего достаточно новых знаний

Чужие

- не знают специфики школьной образовательной системы
- могут негативно влиять на корпоративную культуру
- элемент равнодушия к происходящему
- сложности с адаптацией в педагогическом коллективе



Шаг 1. Разрабатываем профиль успешного педагога (таланта) с описанием профессиональных компетенций.



Талант — это педагог, обладающий следующими характеристиками:

- показывает высокие результаты обучения
- постоянно повышает квалификацию
- имеет профессиональный и социальный опыт
- умеет строить эффективные коммуникации, обладает гибкостью
- работает в команде, умеет мотивировать и развивать людей
- разделяет общешкольные ценности

Шаг 2. Проводим оценку компетенций талантов, определяем приоритетные компетенции для развития и даем обратную связь педагогу.

Для выявления наиболее перспективных педагогов используются следующие подходы:

- **Оценка компетенций.** Проходит с помощью тестирования, кейс-интервью, путем сравнения компетенций сотрудника с моделью компетенций должности, которую он занимает
- **Метод «Обратная связь 360 градусов».** Оценка действий педагога в реальных ситуациях и проявленных им деловых и личностных качеств от людей, которые общаются с оцениваемым педагогом на разных уровнях (непосредственный руководитель, коллеги, подчиненные, обучающиеся, их родители)
- **Внутришкольное обучение.** Этот способ поможет выявить скрытый потенциал перспективных педагогов
- **Мозговой штурм** для решения конкретной педагогической задачи

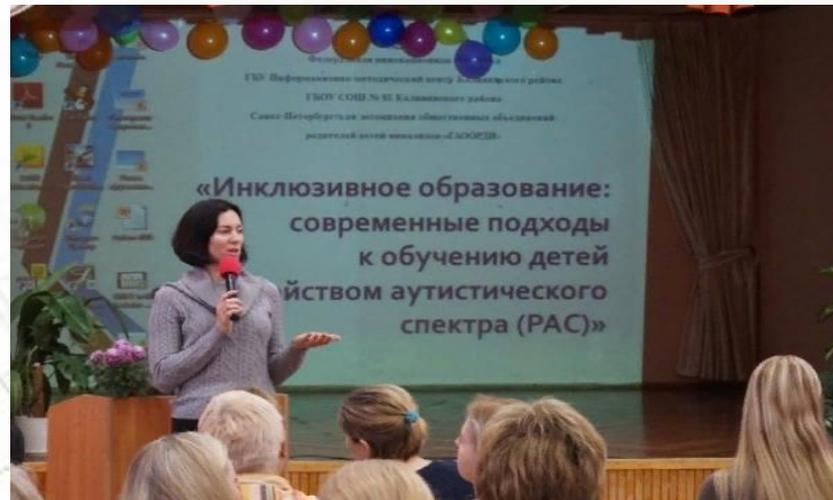


Шаг 3. Формируем и реализуем управленческие планы развития талантов с учетом стратегических целей образовательной организации.



Фокус программ развития:

- развивающие образовательные и инновационные проекты «федеральная инновационная площадка, районная базовая площадка»
- наставничество
- педагогические лаборатории



Шаг 4. Проводим оценку эффективности обучения педагогов.



- программа карьерного продвижения
- вовлечение в сложные управленческие и образовательные инновационные процессы
- комплексная система развития
- пересмотр системы мотивации под удержание лучших, премии по результатам работы



Эффекты внедрения



Преодоление дефицитов школьного образования:

- **дефицита талантов** – педагогов, которые находятся в постоянном поиске возможностей для саморазвития и развития обучающихся, отличаются готовностью ответить на современные вызовы, способностью к нестандартным решениям
- **дефицита состояния «потока»** для которого характерны глубокая концентрация, чувство уверенности в себе
- **дефицита понимания смыслов**
- **дефицита состояния удовлетворенности** – отсутствие творческого самовыражения, помогающего почувствовать удовлетворение через моменты творчества

Перспективы



- **Расширение спектра** методических сервисов для педагогических работников образовательной организации для внутренней системы повышения квалификации
- Создание сервисов для **непрерывного образования педагогов**
- Разработка **концепта «гуманитарного сервиса»**, ориентированного на реализацию индивидуального подхода по удовлетворению досуговых, широкого спектра образовательных и культурных запросов педагогов

