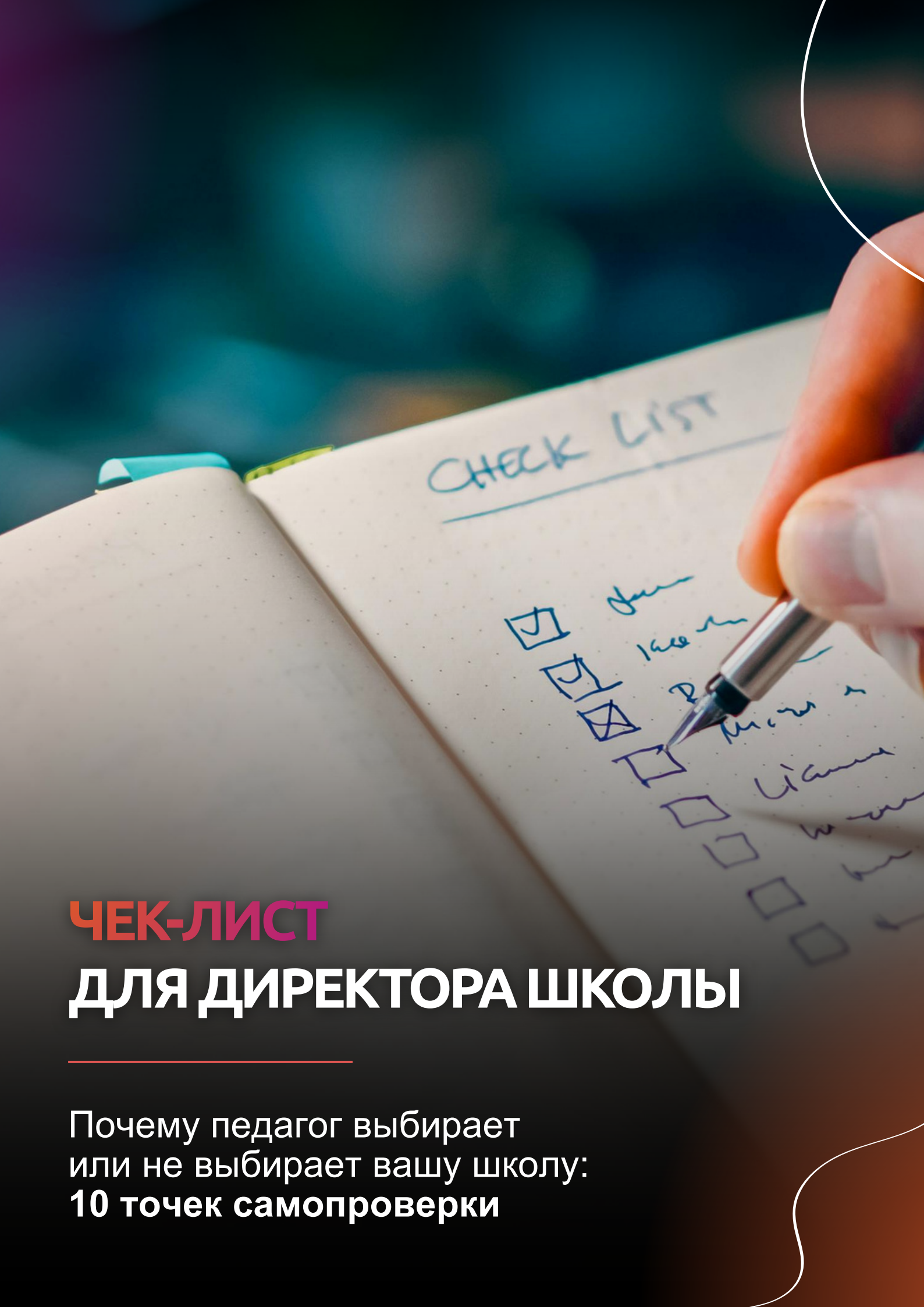




ЧЕК-ЛИСТ ДЛЯ ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ

Почему педагог выбирает
или не выбирает вашу школу:
10 точек самопроверки



Оцените каждый пункт:

0 — этого нет;

1 — есть частично, но не объясняем кандидату;

2 — есть, понятно сформулировано и можно показать на собеседовании.

1. Вакансия описана не как «нужен учитель», а как понятная роль

Проверьте:

- какие классы;
- какая нагрузка;
- есть ли классное руководство;
- какие дополнительные обязанности;
- кто будет руководителем и наставником;
- что важно в первые 1–2 месяца.

Кандидат охотнее выбирает школу, где сразу понимает, куда приходит и что его ждет.



2. На собеседовании честно говорят о нагрузке

Обсуждайте не только ставку и часы.

Педагога интересует реальная картина: расписание, проверка работ, родители, отчетность, замены, классное руководство, внеурочная деятельность, участие в мероприятиях.

Не нужно пытаться спрятать сложные процессы. Но важно показать, что любая сложность организована системой работы.

3. Есть план адаптации на первый месяц

Проверьте, можете ли вы сказать кандидату:

- кто встретит в первый день;
- кто поможет с документами;
- кто объяснит внутренние правила;
- когда будет первая обратная связь;
- к кому идти с вопросами по детям, родителям, журналу, программам.

Без адаптации новый педагог невольно начинает не работать, а выживать в незнакомой системе.



4. Наставник назначен не «для галочки»

Наставничество работает, когда у наставника есть **понятная роль**:

- помочь войти в программу;
- объяснить требования школы;
- разобрать первые трудности;
- поддержать в контакте с родителями и классом;
- дать профессиональную обратную связь.

Фраза *«коллеги помогут»* звучит слабее, чем конкретное:

*«В первые недели с вами работает наставник.
Вот по каким вопросам».*

5. Педагог понимает, что не останется один в сложном классе

Сильного педагога интересует не только методика.

Он хочет знать:

что будет, если в классе возникнет дисциплинарная проблема, конфликт с родителями, трудная ситуация с ребенком, жалоба, эмоциональное напряжение.

Проверьте, есть ли в школе понятный порядок поддержки педагога в таких случаях.



6. В школе есть правила коммуникации

Кандидат будет считывать управленческую культуру по мелочам:

- как ставятся задачи;
- кто может давать поручения;
- где фиксируются решения;
- как работают чаты;
- что считается срочным;
- когда педагог имеет право не быть на связи.

Если коммуникации нет, нагрузка кажется бесконечной.

7. Есть понятные критерии хорошей работы

Педагогу важно понимать, как его будут оценивать.

Не общими словами «*качественно работать*», а конкретно:

- урок;
- программа;
- дисциплина;
- документация;
- взаимодействие с родителями;
- результаты детей;
- участие в жизни школы.

Чем яснее ожидания, тем меньше тревоги и конфликтов после трудоустройства.



8. Школа показывает профессиональную среду, а не только вакансию

На собеседовании важно рассказать:

- как работает методическое объединение;
- как проходят педсоветы и совещания;
- есть ли взаимопосещение уроков;
- как поддерживают молодых или новых педагогов;
- какие есть профессиональные проекты;
- как школа помогает развиваться.

Педагог выбирает не кабинет и часы.

Он выбирает среду, в которой сможет работать и расти.

9. Есть честный разговор о росте Карьерный рост в школе — это не только должность завуча

Это может быть категория, наставничество, методическая роль, проект, олимпиадное направление, классное руководство, экспертность внутри коллектива.

Если школа умеет показать путь роста, кандидат видит будущее, а не просто ближайший учебный год.



10. Само собеседование выглядит как система

Кандидат оценивает школу по процессу:

- быстро ли ответили;
- понятно ли назначили встречу;
- уважительно ли разговаривали;
- дали ли конкретику;
- обозначили ли следующий шаг;
- вернулись ли с решением в обещанный срок.

Собеседование — это первая демонстрация культуры управления. Если на входе хаос, кандидат предполагает, что внутри будет так же.





Как считать результат

16–20 баллов — школа выглядит для кандидата управляемой и понятной. Это сильная позиция на рынке кадров.

10–15 баллов — база есть, но часть преимуществ не упакована. Кандидат может не увидеть, почему стоит выбрать именно вашу школу.

0–9 баллов — вакансия держится на срочности, а не на системе. Риск: педагог согласится, но быстро разочаруется после выхода.

Если вашей школе важно закрывать вакансии быстрее и удерживать сильных педагогов, вам нужна не только кадровая заявка.

Сильные сотрудники редко остаются там, где все держится на срочности, личных просьбах и бесконечном «потерпите». Они остаются там, где понятны правила, роли, нагрузка, поддержка и профессиональный рост.

Именно это отличает школу, куда педагоги хотят приходить, от школы, где вакансии закрывают в авральном режиме **!**



Для руководителей, которые хотят строить такую команду, есть курс повышения квалификации: «Лидерство и управление персоналом в образовательной организации»

На курсе разбирается то, что каждый день влияет на коллектив:

- управленческие решения,
- коммуникация,
- мотивация персонала,
- распределение ответственности,
- работа с изменениями и конфликтами.

Это обучение для директоров и заместителей, которым важно не просто «закрыть кадровый вопрос», а выстроить систему, где люди понимают свою роль, чувствуют опору руководителя и видят смысл оставаться.

Формат курса дистанционный. По итогам успешного обучения выдается удостоверение о повышении квалификации.



Переходите по ссылке





Сейчас действуют специальные условия.

**Сведения о документе передаются
в ФИС ФРДО.**

**Каменный город работает в легитимном
контуре ДПО: обучение проводится
официально, с корректной выдачей
документов и передачей сведений в
федеральный реестр.**

**Чтобы получить программу курса и условия
обучения, оставьте заявку.**