



**Дивеевская средняя
общеобразовательная школа**



«Система работы с молодыми педагогическими кадрами как фактор развития образовательной организации»

Разработчик:

учитель русского языка и литературы
МБОУ «Дивеевская СОШ», Агафонова Е.Ю.

Проект подготовлен в рамках модуля «Технология проектной деятельности»

**дополнительной профессиональной программы
«Менеджмент в образовании» (кадровый резерв)**

ГБОУ ДПО НИРО, декабрь 2018г.



«Работа в школе должна быть привлекательна для молодых специалистов, которые, как известно, стремятся туда, где интересно и престижно, где есть ясные перспективы личного и карьерного роста и, конечно, убедительные материальные стимулы. Российская школа нуждается в талантливых и открытых всему новому преподавателях».

Владимир Путин
Президент РФ

Актуальность проекта

Проект Стратегии развития Нижегородской области до 2035 года

Ключевая проблема:

«Дефицит квалифицированных педагогических кадров, в частности молодых педагогов. Доля учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей в общеобразовательных организациях Нижегородской области не превышает 77% по итогам 2017 года».



Дивеевская средняя общеобразовательная школа



Анализ ситуации

Имеющиеся кадровые ресурсы	Недостатки кадрового обеспечения
<ol style="list-style-type: none">1. В МБОУ «Дивеевская СОШ» работает 64 педагога2. Средний возраст педагогов – 47 лет3. Приток молодых специалистов в 2018 году – 3 %4. 33% педагогов имеют высшую квалификационную категорию, 63% - первую, 4% - без категории	<ol style="list-style-type: none">1. Старение кадров2. Недостаток притока и поддержки молодых специалистов3. Низкая мотивация большинства педагогов к использованию инноваций4. Низкий престиж профессии

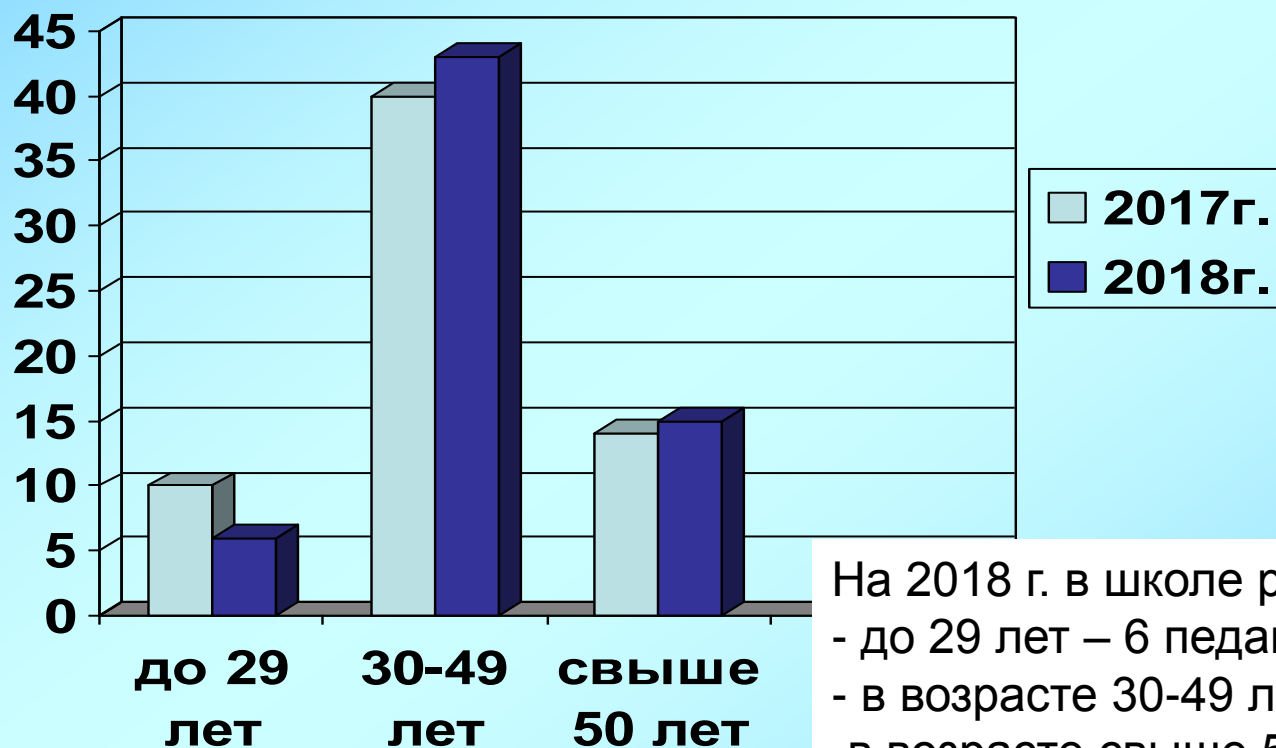


Анализ ситуации

1. Существуют так называемые «скрытые» вакансии, выражающиеся в непомерно высокой нагрузке работающих учителей.
2. Происходит процесс «старения» педагогических кадров, доля молодых учителей, работающих в школе, снижается.
3. Существует парадоксальная ситуация – нежелание выпускников педагогических вузов идти работать в школы.
4. Дезориентация начинающих педагогов, чувство несогласованности, ощущение несоответствия выставляемых детьми, родителями, коллегами требований.



Возрастной состав педагогических кадров МБОУ «Дивеевская СОШ»



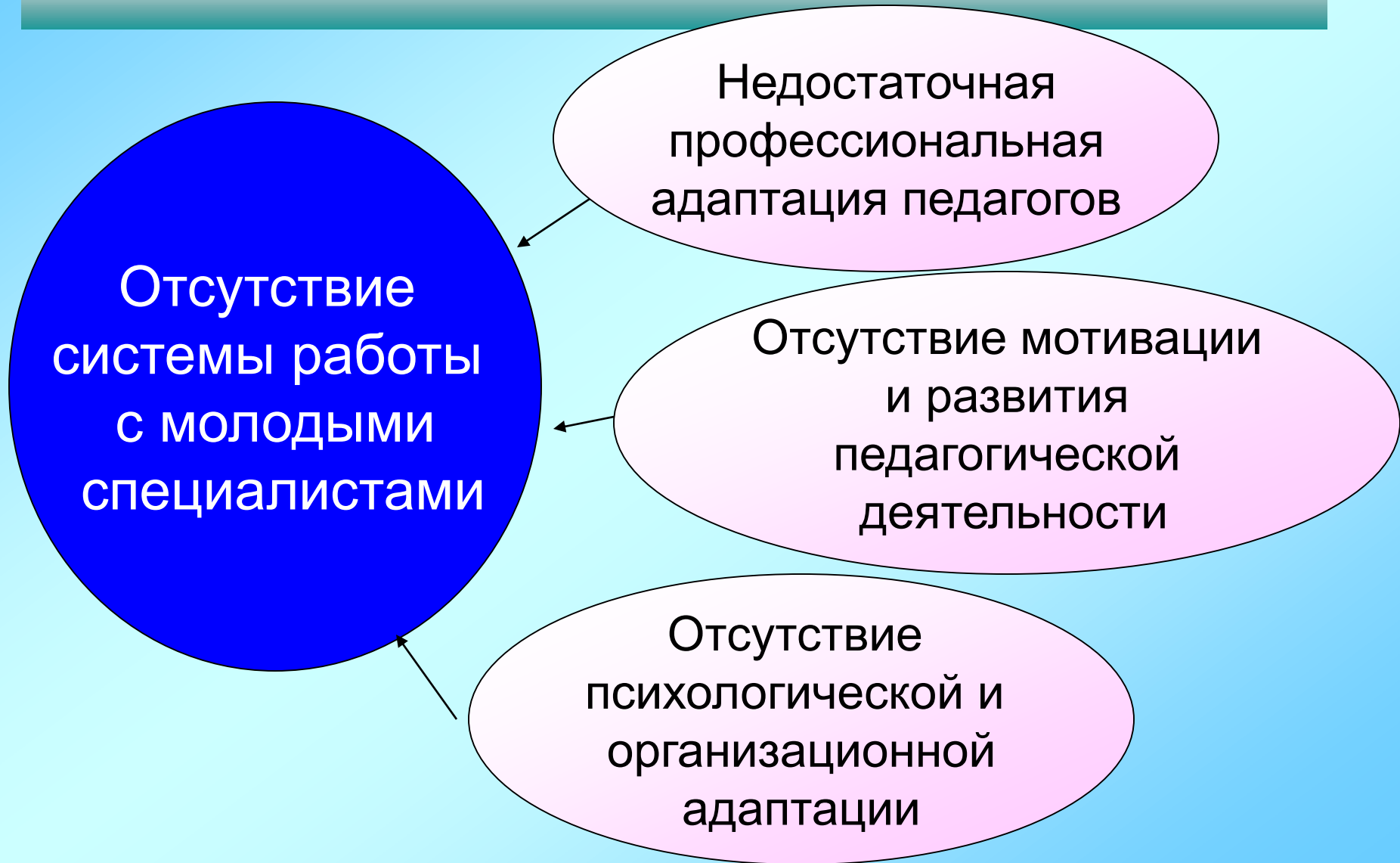
На 2018 г. в школе работают:

- до 29 лет – 6 педагогов (9,3%)
- в возрасте 30-49 лет – 43 педагога (67%)
- в возрасте свыше 50 лет – 15 педагогов (23%)

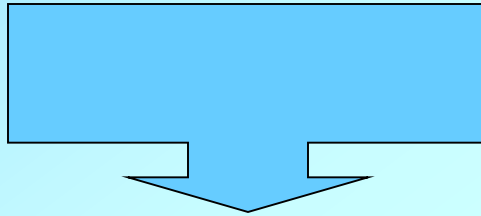
Противоречие

Требуется	Чего не хватает
<ol style="list-style-type: none">1. Соответствовать требованиям со стороны государства и социума эффективно решать поставленные перед образованием задачи.2. Умение работать в мобильных командах молодых педагогов.3. Умение легко работать с современными образовательными технологиями.4. Разработка программы наставничества молодых педагогов.	<ol style="list-style-type: none">1. Большинство работников ОУ ориентировано только на традиционно сложившееся функционирование.2. Неготовность специалистов со стажем перестроиться под новые требования.3. Дефицит молодых кадров.4. Отсутствие программы наставничества.

Проблема



Цель проекта:



создание модели работы
с молодыми педагогическими
кадрами
в образовательном
учреждении

Концептуальная идея проекта

Аналитическая деятельность

-собеседование, анкетирование,
мониторинг

Планирование работы
с молодым педагогом

-индивидуальные
образовательные маршруты
-карта роста профессиональной
компетентности и мастерства педагога

Организация деятельности
профессиональной адаптации
и становления молодого педагога

-психологический блок
-- профессиональный блок
-- организационный блок

Организационно-
управленческие условия

-материальное стимулирование
наставников
-оснащение рабочего кабинета,
составление удобного расписания
-нематериальное стимулирование
(внимание и т.д.)

Результат

на выходе успеваемость
обучающихся не хуже средних
показателей по школе

Психологический блок включает в себя:

- работу со школьным психологом
- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года)

Профессиональный блок включает в себя:

- закрепление учителя-наставника за молодым специалистом (оказание помощи при составлении тематических и поурочных планов, взаимопосещение уроков, совместная подготовка материалов для контрольных работ, анализ и коррекция результатов)
- выделение свободного методического дня

Организационный блок включает в себя:






- знакомство со школой (Устав ОУ, традиции, ООП, сайт школы и т.д.)
- представление молодого учителя коллективу школы на педагогическом совете

Целевые ориентиры:

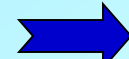
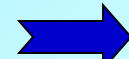


1. Разработать диагностический инструментарий изучения потребностей молодых педагогов.
2. Провести анкетирование молодых специалистов и проанализировать результаты.
3. Создать нормативную базу для проведения профессиональной, психологической и организационной адаптации молодых педагогов в ОУ.
4. Разработать управленческий механизм профессиональной адаптации молодых педагогов через создание комфортной среды.
5. Подготовить программу наставничества молодых педагогов для рассмотрения и утверждения её руководителем.

Ожидаемые результаты

Качественные показатели

-  - Разработана модель работы с молодыми специалистами
-  - Определены условия для того, чтобы молодые специалисты оставались работать в данной школе (успешная адаптация)
-  - Разработан мониторинг для определения профессионализма молодых педагогов
-  - Повышение качества образования (новое качество образования)
-  - Повышение имиджа ОУ в социуме и его конкурентоспособности в образовательном пространстве

Количественные показатели

-  - Увеличение доли молодых педагогов в ОО до 35 лет (до 30%)
-  - Отсутствие оттока молодых педагогов из ОУ (100% закрепление молодых педагогов)
-  - Отсутствие «скрытых» вакансий педагогических работников
-  - Увеличение количества молодых педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах

План проекта (План проекта.doc)

Миссия выполнима!

Удержание

Делай с нами,
делай, как мы,
делай лучше нас!

Мотивация
и развитие

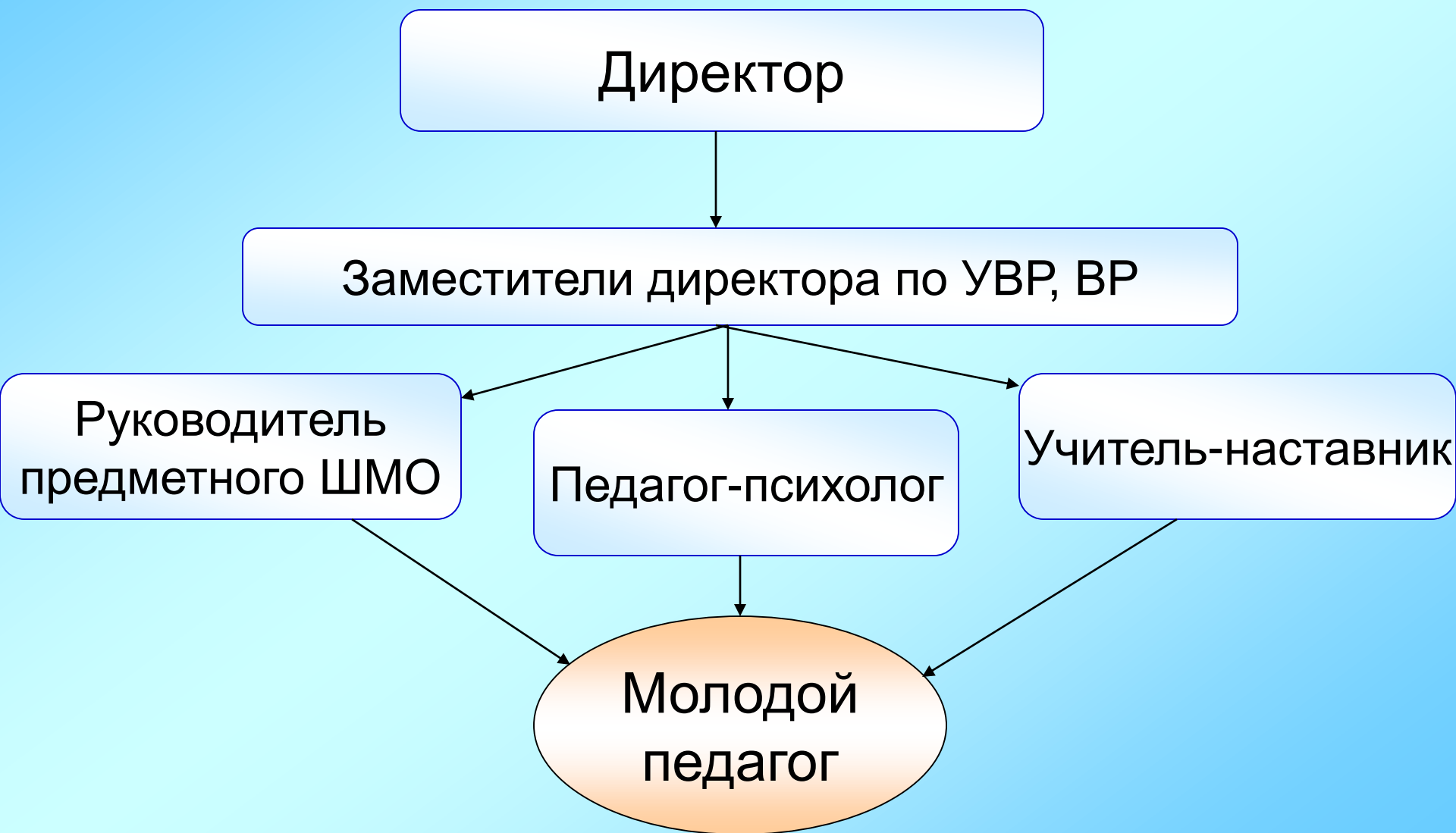
Свой среди
своих.

Адаптация

Я спросил
у....

Диагностика

Управление проектом



Бюджет проекта.doc

Возможные риски проекта

Риски

Отсутствие потенциальных кадров молодых педагогов

Отсутствие системы работы опытных педагогов с молодыми учителями

Неготовность молодых учителей принимать методическую помощь и наставничество со стороны опытных коллег

Снижение престижности педагогической профессии

Пути преодоления рисков

Разработать программу привлечения молодых специалистов через сетевое взаимодействие с ВУЗами

Обобщение и распространение опыта работы наставников с молодыми учителями школ района

Психологическое сопровождение молодых учителей

Моральное стимулирование, определение перспектив карьерного роста



Дивеевская средняя общеобразовательная школа



Контакты:

Адрес: 607320, Нижегородская область,
с.Дивеево, ул.Матросова, д.4

E-mail: diveevo-scool@yandex.ru

Телефоны:

Директор: (83134) 4-33-26

Учительская: (83134) 4-27-09