

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 4 Усть-Кутского муниципального образования Иркутской области

ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ

«Молодой учитель»

(привлечение и закрепление молодых специалистов в образовательной организации)

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Название проекта	«Молодой учитель» (привлечение и закрепление молодых специалистов в образовательной организации)
Заказчик проекта	Администрация МОУ СОШ № 4 УКМО
Руководитель проекта	Директор МОУ СОШ № 4 УКМО Ирина Леонидовна Тихонова
Разработчики проекта	Директор Тихонова Ирина Леонидовна Заместитель директора по УВР Кармадонова Елена Александровна Председатель профсоюзной организации Рудик Татьяна Константиновна
Исполнители проекта	Администрация МОУ СОШ № 4 Педагогический коллектив МОУ СОШ № 4 Профсоюзная организация МОУ СОШ № 4
Место реализации проекта	МОУ СОШ № 4 УКМО
Цель проекта	Создание условий для привлечения молодых и перспективных специалистов в образовательную организацию
Задачи проекта	1. Изучить факторы и проблемы молодых специалистов в системе образования; 2. Разработать комплекс мер, направленных на привлечение молодых специалистов в МОУ СОШ № 4 УКМО; 3. Получить поддержку органов местного самоуправления в решении проблем молодых специалистов, путём установления партнерских связей; 4. Создать благоприятные условия для работы молодого специалиста; 5. Создать условия для развития и реализации потенциальных возможностей молодых педагогов.
Срок реализации проекта	3 года (2016-2019)
Этапы работы над проектом	Организационный этап (август 2016). 1. Мероприятия по организационному обеспечению реализации проекта: - спроектировать этапы и план мероприятий по реализации системы работы образовательной организации по привлечению и закреплению молодых специалистов; 2. Организационные мероприятия по формированию модели: - обсуждение и рефлексия; - проработка нормативно-правовой базы; - изучение опыта; - разработка «дорожной карты» проекта. Реализационный этап (сентябрь 2016 – июнь 2019 гг.). - апробация системы работы по привлечению и закреплению молодых специалистов; - корректировка механизмов внутрисетевого взаимодействия; Итоговый этап (июль 2019 – август 2019 гг.)

	<ul style="list-style-type: none"> - анализ достигнутых результатов реализации проекта; - обобщение опыта по внедрению сетевой модели; - презентация сетевой модели на муниципальных, региональных совещаниях
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Увеличение доли молодых специалистов, закрепившихся в образовательной организации; 2. Описание системы работы по привлечению и закреплению молодых специалистов, распространение положительного опыта; 3. Создание условий для личностного роста педагогов;

Актуальность проекта

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. Об этом говорят чиновники различного ранга, директора образовательных организаций. А между тем по-прежнему существует проблема, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и (что ещё существеннее), как удержать их там.

Согласно статистике, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать в школы, к тому же очень часто среди них те, кто не нашёл себе более престижной работы. Но еще печальнее тот факт, что из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет. Таким образом, молодых специалистов в муниципальных образовательных организациях очень мало.

Чтобы решить эту проблему необходимо создавать условия, способствующие привлечению молодых специалистов.

Постановка проблемы

Современный ритм жизни требует от учителя непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Исходя из анализа методической работы педагогов, наряду с положительными моментами, выявляются следующие проблемы:

- 1) общее снижение количества педагогов в возрасте до 30 лет и увеличение преподавателей пенсионного возраста;
- 2) нежелание молодых специалистов работать в сфере образования.

Усть-Кутский район и МОУ СОШ № 4 УКМО не исключение. Старение педагогических кадров для нашей школы является серьезной проблемой.

На конец 2015-2016 учебного года в школе сложилась следующая ситуация:

учителя	Кол-во	Педагогический стаж					
		до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	более 20 лет
Начальные классы	15				1	2	12
Русский язык и литература	4		1			1	2
История, обществознание	2		1			1	
Информатика и ИКТ	2		1		1		
Физика	1			1			

Математика	3			1			2
Химия	-						
Биология	-						
География	2			1			1
Английский язык	5		1	1	1		2
Физическая культура	4			1	1	1	1
Технология	3			1	1		1
ИЗО	-						
Музыка	-						
ОБЖ	1						1

Молодых специалистов, имеющих стаж работы до 3 лет в образовательной организации нет. Кроме того, в школе отсутствуют учителя химии, биологии, ИЗО и музыки. Динамика среднего возраста коллектива школы за последние 4 года:



Из диаграммы видно, что средний возраст коллектива увеличивается. Доля учителей до 30 лет очень низкая, один учитель русского языка и литературы и один учитель математики. Анализ приведённых выше материалов показывает, что дефицит молодых специалистов является проблемой для МОУ СОШ № 4 УКМО. Дефицит молодых специалистов в школе проводит к:

1. Значительному увеличению педагогической нагрузки работающих учителей;
2. Привлечению в школу учителей по совместительству;
3. К конкуренции между школами по вопросу привлечения молодого специалиста;
4. Увеличению среднего возраста учителей;
5. Уменьшению времени работающих учителей на самообразование, повышение квалификации.

Таким образом, ситуация в МОУ СОШ № 4 УКМО актуализирует создание системы работы школы по привлечению и закреплению молодых специалистов.

Цели и задачи проекта

Для решения данной проблемы необходимо осуществлять работу по формированию профессионального самоопределения старшеклассников и абитуриентов, а также профессиональной направленности студентов и молодых специалистов.

Основная цель:
создание условий для привлечения молодых и перспективных специалистов в МОУ СОШ № 4 УКМО.

Формирование мотивации обучающихся к профессионально-педагогической деятельности

Создание благоприятных условий для работы молодого специалиста в образовательной организации

Получение поддержки от органов местного самоуправления в решении проблем молодых специалистов

Концептуальная идея проекта

Концептуальная идея проекта состоит в создании системы работы школы по привлечению и закреплению молодых специалистов, основанной на принципах:

- информационная открытость;
- ориентация на результат (достижения);
- учёт и контроль деятельности организации;
- внутренний обмен услугами;
- гибкие механизмы вознаграждения и мотивирования;
- сопровождение молодого специалиста наставником;
- открытость и развитость механизмов «обратной связи»

Отличительной особенностью проекта является сетевое взаимодействие. Сегодня такое взаимодействие становится современной высокоэффективной инновационной технологией, которая позволяет образовательным организациям динамично развиваться. Важно заметить, что при сетевом взаимодействии происходит процесс диалога между сетевыми партнёрами для достижения поставленной цели.

Характеристика сетевых взаимодействий

МОУ СОШ № 4 УКМО	Профессиональное учебное заведение
- профориентационная работа - привлечение студентов педагогических учебных заведений к прохождению практики ; - привлечение молодых специалистов (выпускников) к работе в школе;	- Дни открытых дверей - увеличение количества студентов - школа, как площадка развития студента (педагогическая практика) - трудоустройство выпускников;
МОУ СОШ № 4 УКМО	Управление образованием УКМО
- сведения о вакансиях	-заинтересованность в развитии школы и района - целевое направление на обучение по специальности «Учитель»
МОУ СОШ № 4 УКМО	Институты повышения квалификации
- повышение квалификации учителей;	- потенциальные клиенты;

- переподготовка молодых специалистов для выполнения дополнительных видов работ	- финансовая выгода; - увеличение количества слушателей
МОУ СОШ № 4 УКМО	МКУ ДО ЦДО УКМО
- профориентационная работа - расширение воспитательного пространства школы; - повышение престижности профессии учителя; - участие в конкурсах	- профориентационная работа. - возможность развития потенциала подростка, формирование компетентностей; - площадка для реализации образовательных программ, использование ресурсов школы.
МОУ СОШ № 4 УКМО	Средства массовой информации
- презентация школы - пиар – кампания по привлекательности школы	- увеличение читателей (тиража) - приобретение денежных средств (телевидение, бегущая строка , статья в газету, объявление в газету о вакансиях).
МОУ СОШ № 4 УКМО	Служба занятости
- профориентационная работа	- трудоустройство педагогов, стоящих на учете; - профориентационная работа в школе.
МОУ СОШ № 4 УКМО	МОУ СОШ № 4 УКМО
- ведение банка данных о поступающих в профессиональные учебные заведения - наставничество - проведение дней самоуправления (в День Учителя) - профориентационная работа	

План реализации проекта «Молодой учитель»

Мероприятие	Сроки	Исполнитель
Организационный этап		
<p><i>Оформление замысла проекта</i></p> <p>1. Разработать систему работы школы по привлечению и закреплению молодых специалистов на основе сетевого взаимодействия</p> <p>2. Проанализировать имеющиеся ресурсы для реализации проекта;</p> <p>3. Определить потенциальных партнеров реализации проекта</p> <p>4. Спрогнозировать ожидаемые результаты реализации проекта;</p> <p>5. Создать рабочую группу по разработке и реализации проекта;</p>	август-сентябрь 2016	Рабочая группа
<p><i>Нормативно-правовая база проекта</i></p> <p>1. Изучить нормативно-правовые акты, связанные с профессиональной деятельностью молодых специалистов в ОО и соответствующий региональный опыт.</p> <p>2. Разработать нормативную базу проекта.</p> <p>3. Составить план-график выполнения основных мероприятий проекта.</p> <p>4. Разработать критерии и показатели результативности проекта и его оценки.</p>	август-сентябрь 2016	Рабочая группа
<p><i>Организационное обеспечение реализации проекта</i></p> <p>1. Разработать локальные нормативно-правовые акты школы, обеспечивающие деятельность системы: подпрограмма школы по привлечению и закреплению молодых специалистов, Положение о наставничестве,</p> <p>3. Издать приказы о проведении мероприятий по привлечению и закреплению молодых специалистов в ОО</p>	август-октябрь 2016	Рабочая группа Администрация школы
Реализационный этап		
<p>1. Построение нового механизма финансового роста молодого специалиста через систему наставничества.</p> <p>2. Создание внутришкольной системы социальных льгот молодому специалисту.</p> <p>3. Помощь наставника по освоению пространства школы.</p>	сентябрь 2016- июнь 2019	Рабочая группа Администрация школы Наставники Профсоюз

<p>4. Психологическое сопровождение вхождения в профессию</p> <p>5. Разработка «дорожной карты» карьерного развития молодого специалиста.</p> <p>6. Организация в средствах массовой информации, на сайте школы, направленной на освещение целей и задач комплекса мер, его реализации.</p> <p>7. Подготовка и размещение информации и материалов на сайте школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - об имеющихся вакансиях; - банка данных о достижениях молодых педагогов. <p>8. Организация правовой поддержки молодых учителей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказывать содействие в своевременном повышении квалификации молодого специалиста; - создавать комфортные условия для профессиональной деятельности молодого специалиста; - информировать представителей вуза о текущих вакансиях и возможностях трудоустройства выпускников педагогических вузов в перспективе 		
Итоговый этап		
<p>Анализ выполнения плана реализации проекта, итоги апробации, диагностические, мониторинговые и другие исследования, подготовка итогового отчета и т.д.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ достигнутых результатов реализации проекта. 2. Обобщение опыта по внедрению системы работы по привлечению и закреплению молодых специалистов в школе на основе сетевого взаимодействия. 3. Презентация системы работы по привлечению и закреплению молодых специалистов в школе на основе сетевого взаимодействия. на муниципальных, региональных совещаниях по развитию системы образования. 	<p>Июнь-август 2019</p>	<p>Рабочая группа Администрация школы</p>

**План
работы школы по закреплению молодых специалистов**

№	Содержание работы	Ответственные
Август - сентябрь		
1	Распределение педагогов-наставников для работы с молодыми специалистами школы. <i>Приказ о назначении наставников</i>	Директор
2	Изучение нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса, составление КТП	Наставники
3	О требованиях по ведению школьных тетрадей (единый орфографический режим).	Наставники
4	О требованиях к ведению электронного журнала	Замдиректора по УВР
5	О требованиях к оформлению классного журнала, журналов факультативных занятий и занятий внеурочной деятельностью	Зам директора по УВР
6	Эффективные формы сотрудничества с родителями обучающихся	Зам директора по УВР
7	Требования и технология составления плана воспитательной работы	Зам директора по УВР Наставники
Октябрь		
8	Методические требования к современному уроку. Соответствие методов обучения формам организации урока. Соблюдение на уроках санитарно-гигиенических требований к обучению школьников	Руководитель школьного методического объединения Наставники
9	Знакомство молодых вновь прибывших педагогов с традициями школы	Зам директора по УВ
10	Рекомендации педагогам: «Учитель и ученики: стиль отношений»	Педагог-психолог
11	Диагностика психологического климата на уроках учителя, с последующими индивидуальными консультациями	Педагог-психолог
Ноябрь		
12	Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся	Руководитель школьного методического объединения Наставники
13	Обеспечение соцзащиты обучающихся	Социальный педагог
14	Рекомендации педагогам: «Педагогические способы сопровождения обучающихся в период школьной адаптации». <i>Внесение дополнений в план воспитательной работы (кл рук. 5-х классов)</i>	Педагог-психолог
Декабрь		
15	Анализ работы со школьной документацией <i>Запись в журнале на странице контроля</i>	Зам директора по УВР
16	Консультирование: Проведение тематических классных часов	Зам директора по УВР Наставники

17	Диагностика удовлетворенности педагогов результатами своего труда (анкета). <i>Протокол заседания МО</i>	Руководитель школьного методического объединения
Январь		
18	Посещение уроков у опытных коллег	Молодой специалист
Февраль		
19	Подготовка к Неделе наук, научно- практической конференции «Первые шаги в науку»	Руководитель школьного методического объединения Наставники
20	Консультация: «Самооценка обучающихся: ее адекватность и последствия неадекватности самооценки». Диагностика психологического климата на уроках учителя.	Педагог-психолог
Март		
21	Современные педагогические технологии	Руководитель школьного методического объединения Наставник
Апрель		
22	Предварительный анализ выполнения годового учебного плана, рабочих программ.	Руководитель школьного методического объединения Наставник
23	Открытые уроки молодых специалистов	Молодые специалисты
Май		
24	Анкетирование родителей (законных представителей) с целью изучения общественного мнения по вопросам воспитания в классе (кл рук)	Зам директора по УВР
25	Подготовка к итоговым классным родительским собраниям, методическая помощь	Зам директора по УВР
26	Отчет о стажерской практике молодого специалиста и наставника	Наставники
В течение учебного года		
1	Консультирование по индивидуальным вопросам	Наставники
2	Проведение мониторингов по воспитательной работе	Наставники
3	Посещение уроков и внеклассных мероприятий у педагогов-наставников	Наставники

**План сетевого взаимодействия
«МОУ СОШ № 4 УКМО – Профессиональные учебные заведения»
по привлечению и закреплению молодых специалистов**

№	Содержание работы	Сроки	Ответственные
1	Изучение состояния кадрового обеспечения школы	май – июнь	Зам директора по УВР
2	Выявление выпускников, планирующих поступать в педагогическое учебное заведение	в течение учебного года	Зам директора по УВР
3	Профориентация выпускников (семинары, педагогические классы, экскурсии в ВУЗ, колледжи)	в течение учебного года	Зам директора по УВР
4	Проведение педагогической практики на базе школы. Заключение договора	по заявке	Директор
5	Профессиональное сопровождение: 1. Назначение (закрепление) наставника по освоению пространства школы. 2. Методическое сопровождение молодого специалиста. 3. Сопровождение карьерного роста молодого специалиста. 4. Психологическое сопровождение вхождения в профессию (консультации, тренинги).	по факту прибытия в образовательную организацию молодого специалиста	Директор Зам директора по УВР Наставники Педагог-психолог

**План сетевого взаимодействия
«МОУ СОШ № 4 УКМО – Управление образованием»
по привлечению и закреплению молодых специалистов**

№	Содержание работы	Сроки	Ответственные
1	Изучение состояния кадрового обеспечения школы	май – июнь	Зам директора по УВР
2	Выявление вакансий в образовательной организации и	май-июнь	Зам директора по УВР
3	Информирование Управление образованием о вакансиях на следующий учебный год	май-июнь	Зам директора по УВР
4	Целевое направление на обучение	по наличию	Зам директора по УВР Методист Управления образованием
5	Проведение «Школы молодого специалиста»	по факту прибытия в образовательную организацию молодого специалиста	Методист Управления образованием

**План сетевого взаимодействия
«МОУ СОШ № 4 УКМО – Институт повышения квалификации»
по привлечению и закреплению молодых специалистов**

№	Содержание работы	Сроки	Ответственные
1	Изучение состояния кадрового обеспечения школы	май – июнь	Зам директора по УВР
2	Изучение потребности в повышении квалификации	май – июнь	Зам директора по УВР
3	Изучения плана повышения квалификации ИРО	по факту	Зам директора по УВР
4	Участие молодых специалистов в конкурсах, смотрах, проводимых ИРО	в течение года	Молодые специалисты

**План сетевого взаимодействия
«МОУ СОШ № 4 УКМО – средства массовой информации»
по привлечению и закреплению молодых специалистов**

№	Содержание работы	Сроки	Ответственные
1	Изучение состояния кадрового обеспечения школы	май – июнь	Зам директора по УВР
2	Выявление вакансий в образовательной организации	май-июнь	Зам директора по УВР
3	Печать объявлений в местных СМИ о вакансиях	в течение года	Зам директора по УВР
4	Печать статей и показ сюжетов в местных СМИ об образовательной организации и ее коллективе	в течение года	Зам директора по УВР Профсоюз

**План сетевого взаимодействия
«МОУ СОШ № 4 УКМО – центр занятости населения»
по привлечению и закреплению молодых специалистов**

№	Содержание работы	Сроки	Ответственные
1	Изучение состояния кадрового обеспечения школы	май – июнь	Зам директора по УВР
2	Информирование центра занятости о существующих вакансиях в образовательной организации	май-июнь	Зам директора по УВР
3	Проведение профориентационной работы с привлечением работников центра занятости населения	по плану воспитательной работы	Классные руководители

**План сетевого взаимодействия
«МОУ СОШ № 4 УКМО – МКУ ДО ЦДО УКМО»
по привлечению и закреплению молодых специалистов**

№	Содержание работы	Сроки	Ответственные
1	Профориентационная работа в рамках курса «Профи»	по плану	Зам директора по УВР
2	Проведение и участие учащихся в конкурсах	по плану	Классные руководители
3	Проведение классных часов в музее народного образования	по плану воспитательной работы	Классные руководители