

Мерошовьян Дмитрий Андреевич
Учитель физической культуры
МБОУ СОШ № 29
г. Сургут
von.999@mail.ru

Управленческий проект

на тему:

***«Совершенствование образовательной среды
организации для привлечения молодых
специалистов»***

2022 г

Аннотация

Учительский труд благородный, творческий, нелегкий, вне всякого сомнения, очень ответственный, всегда вызывает особое уважение.

В нашей стране так было всегда»

В.В. Путин, 2020г.

В российском законодательстве нигде не установлены точные нормативы понятию «молодой специалист». Его нет ни в одном федеральном законе и даже в Трудовом кодексе РФ. Сами работодатели определяют критерии для «назначения» данного статуса работнику. Такими критериями обычно являются: возраст до 35 лет (в некоторых регионах он может быть и ниже); наличие начального, среднего или высшего образования; устройство на работу сразу после получения диплома и т.д.

В становлении молодого педагога как профессионала очень много трудностей. Молодой педагог, начинающий свою профессиональную деятельность теряется в образовательном учреждении, в связи с тем, что знаний полученных в ВУЗе не хватает, чтобы плодотворно обучать детей – нет педагогического опыта.

Самые частые проблемы в работе молодого специалиста связаны со слабой методической подготовкой, когда при подготовке занятий у него не получается выделить цели, задачи в изучаемой теме или проблемы с распределением времени - итог: урок прошел на низком уровне и усвоение темы детьми прошло не в достаточной мере.

В советские времена для скорейшей адаптации в педагогическую среду молодым учителям помогали наставники. Данная система применяет и поныне, но не в таких больших масштабах. Роль наставника очень велика и продуктивна. Наставник – это высококвалифицированный специалист или опытный работник. Наставник помогает молодому педагогу совершенствовать методы обучения, составлять различные инструкции и задания учащимся, а также оценивает процесс и результаты деятельности молодого коллеги, реализуя лично им принятые установки.

Наставничество (менторство) – обучение посредством предоставления в разных видах обучаемому модели действий и их корректировки посредством обратной связи.

Самое сложное в работе «новичка»- это адаптация на новом месте работы. Только что закончивший педагогический колледж или институт молодой специалист приходит в образовательное учреждение и не понимает, как себя вести, что делать и т.д.

Совместно со своим наставником формулируют критерии качества и эффективности труда молодого специалиста, определяются показатели, по которым следует анализировать и оценивать свой труд.

Оглавление

Введение	4
Раздел 1. Теоретическая часть	
1.1 Цели и задачи проекта	5
1.2 Источники финансирования	7
1.3 Механизмы реализации	7
1.4 Прогнозируемые результаты	8
Раздел 2. Практическая часть	
2.1 План работы школы молодого педагога	9
2.2 Тематический план реализации проекта	9
Список использованной литературы	12

Введение

На сегодняшний день проблема реформы образования поднимается на разных уровнях.

Актуальность данной проблемы выражается в том, что особое внимание необходимо уделить проблеме нехватки молодых специалистов в сфере школьного образования. Об этом говорят, как на государственном уровне, так и на уровне субъектов РФ и муниципальных образований. Озабоченность данным вопросом руководства учебных заведений вызвана тем, что в последнее время профессия учителя не является престижной. Мало привлечь в школу грамотных молодых специалистов, важнее всего - удержать их там.

Острота проблемы заключается в том, что педагогические университеты по всей стране хотя и выпускают ежегодно несколько тысяч молодых учителей, но для большинства из них знакомство со школой закончилось студенческой практикой. В городские и районные учебные заведения в последние годы идут работать единицы, немногие выпускники уезжают в сёла на родину. Остальные, получив диплом, идут куда угодно: в менеджеры, официанты, продавцы, но только не в учителя.

Таким образом, молодых специалистов в муниципальных образовательных учреждениях становится все меньше и меньше, следовательно, в сфере образования наступает кризис. Чтобы решить эту проблему, необходимо создавать условия, способствующие привлечению молодых специалистов.

Старение и отсутствие педагогических кадров для любой школы является серьезной проблемой. Нехватка учителей влияет на качество образовательного процесса.

Федеральные программы «Земский учитель» и «Молодой учитель» смогли немного стабилизировать ситуацию с педагогическими кадрами в образовании, но все же недостаточно.

Даже если молодой специалист решает идти работать в школу, это совсем не означает, что он является профессионалом. Он должен пройти нелегкий путь адаптации, «вживания» в выбранную профессию. Но зачастую молодой специалист начинает работать наравне с опытными педагогами, загружается часами и происходит профессиональное «выгорание».

Раздел 1. Теоретическая часть

1.1 Цель проекта

Цель проекта - привлечение в сферу образования талантливой и профессиональной молодежи, повышение престижа и социальной значимости профессии педагога, создание комфортных психологических условий для учителя. Проект рассчитан на 3 года (2022-2025).

Задачи данного проекта следующие:

- изучить проблемы молодых специалистов в системе образования;
- разработать комплекс мер, направленных на привлечение молодых специалистов в образовательные учреждения;
- создать благоприятные условия для работы молодого специалиста в образовательных учреждениях

Для решения данной проблемы необходимо осуществлять целостную и системную работу по формированию профессионального самоопределения старшеклассников и абитуриентов, а также профессиональной направленности студентов и молодых специалистов. Оказать материальную и профессиональную поддержку молодым специалистам. Образовательные учреждения, органы управления образованием, администрация местного самоуправления и республики должны работать в одной команде.

Проект ориентирован на привлечение и мотивирование молодых специалистов-педагогов, подготовку молодых кадров и будущего поколения, среди которых обучающиеся 9-11 классов, абитуриенты высших и средне-специальных учебных заведений, студенты 3-4 курсов, выпускники высших и средне-специальных учебных заведений, молодые специалисты.

Готовность к педагогическому самообразованию и обучению у современной молодежи начинается на этапе до профессиональной подготовки, а именно в период обучения в школе, в процессе профориентационной работы на педагогическую профессию, которая включает в себя знакомство учащихся с педагогической профессией, формирование у старшеклассников профессиональных интересов, включая в педагогическую деятельность в учебное и внеурочное время, воспитание уважения к профессии педагога.

Профессиональное самоопределение абитуриента (выпускника средней школы), проявляющееся в устойчивом выборе профессии и связанной с ней системы жизненных ценностей. Стойкий профессиональный интерес у студентов появится, только если в ходе учебно-исследовательской и проектно-творческой деятельности студент будет включаться в деятельность, обеспечивающую проявление и развитие его профессиональной позиции.

Выпускники педагогических вузов и ссузов являются одними из наиболее проблематичных участников российского рынка труда. Работодатели рассматривают в целом молодого выпускника вуза как источник активности, динамичности и современных знаний для учебных заведений, с одной

стороны, а с другой стороны, как тревожное сочетание пониженной ответственности с повышенными амбициями, отсутствием опыта работы и стабильности. Поэтому работа с будущими специалистами должна вестись совместно общеобразовательными учреждениями города через:

- установление связей с городскими и районными управлениями образования;
- организацию и проведение цикла встреч со студентами, предоставление им качественной информации об образовательном учреждении;
- предоставление возможностей для проведения совместных исследовательских проектов (студенты выступают в качестве руководителей исследований, обучающихся; обучающиеся выполняют исследования для дипломного проекта);
- ознакомление с опытом работы отечественных и зарубежных педагогов с помощью интернет технологий.

Молодой учитель пришёл в школу. Как бы хорошо ни был подготовлен он к работе, становление его мастерства проходит на практике, в течение всех последующих лет работы в образовательном учреждении. Именно впервые годы работы интенсивно формируются те качества, которые в будущем определяют степень мастерства учителя.

Овладеть закономерностями и механизмами педагогического процесса молодой специалист сможет только через целостную систему адаптации в педагогическом коллективе.

Первый год работы молодого специалиста напоминает ежедневный экзамен, испытание, которое учитель держит перед всеми участниками образовательного процесса.

Молодому специалисту без профессиональной поддержки опытных педагогов тяжело работать в школе. Поэтому молодому выпускнику адаптироваться в максимально короткие сроки в новых для него условиях практической деятельности поможет педагог-наставник.

Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Роль наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию. Наставничество должно оплачиваться отдельно и за хорошую заработную плату, педагог может уже совсем не преподавать, быть на пенсии, и заниматься только наставничеством. После такой плодотворной работы

наставника и молодого специалиста в течение одного года, молодые учителя станут настоящими профессионалами своего дела.

Следующим этапом реализация проекта должна предполагать особые условия для молодых педагогов в институте повышения квалификации работников образования — здесь для учителей со стажем не больше трех лет должны проводиться специальные форумы и конкурсы, для того, чтобы молодой специалист мог креативно себя представить. Также необходимо проведение семинаров, бесед, круглых столов, которые направлены на решение возможных проблем, получения новых знаний, обмена опытом и реализации совместных проектов. Данные проекты могут раскрывать формулу успеха молодых педагогов в совместной работе с администрацией образовательного учреждения, коллегами, родителями и детьми.

1.2 Источники финансирования

Мы все понимаем, что эти меры потребуют дополнительного финансирования из бюджета субъекта и местного бюджета, но экономический эффект от привлечения в образование молодежи вполне может компенсировать эти затраты, так как модернизация школы позволит повышать качества образования, и экономика области получит подготовленные кадры.

Любой проект существует при финансовой поддержке. В школе должен быть создан механизм стимулирования методической деятельности учителя из стимулирующего фонда заработной платы.

Одна из задач директора – думать о будущем школы. А это, прежде всего, связано с учительскими кадрами. Кадры являются основой любой школы.

Школа, городской и районный отдел образования должны тесно сотрудничать с государственным педагогическим университетом, педагогическими колледжами, студенты которых проходят практику в наших школах. За время практики заинтересовать и предложить наиболее достойным студентам работу.

1.3 Механизм реализации:

1. Налаживание связей с вузами для выявления перспективных выпускников и в дальнейшем для привлечения их к работе в школу.
2. Сотрудничество со СМИ с целью создания положительного имиджа школ и профессии «Учитель».
3. Привлечение психолого-педагогической службы для работы с молодыми специалистами с целью проведения диагностических исследований, проведения тренингов с учителями, консультаций психологов, создания групп учителей по интересам.

4. Привлечение учителей – стажистов в консультационную службу «Наставник», проведение ими мастер-классов, оказание методической помощи.

1.4 Прогнозируемые результаты:

1. Приток молодых специалистов в школы города.
2. Повышение престижности профессии «Учитель».
3. Улучшение качества работы учителя за счет внутреннего психологического комфорта.
4. Улучшение психологического состояния учителей-стажистов за счет востребованности педагогической общественностью их опыта и знаний.

Раздел 2. Практическая часть

2.1 План работы школы молодого педагога

Цель: Планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога.

Задачи:

- ускорение процесса профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов в школах города;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами;
- приобретение практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности;
- удовлетворение потребности молодых учителей в непрерывном образовании и оказание им помощи в преодолении различных затруднений;
- помощь молодым учителям во внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс;
- организация и проведение научно-методической работы по проблемам современного образования, проведение различного уровня методических семинаров, конференций, выставок с привлечением интеллектуального потенциала молодых учителей.

2.2 Тематический план реализации проекта

№ п/п	Тема занятий	Срок	Ответственные
Первый год обучения (2022-2023)			
Тема «Знания и умения учителя – залог творчества и успеха учащихся»			
1	1. Презентация программы школы молодого учителя. 2. Знакомство с локальными актами школы. 3. Определение Наставников. 4. Методические консультации. 5. Анкетирование молодых учителей 6. Микроисследования «Потенциальные возможности молодых педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы». 7. Закрепление класса за педагогом.	Сентябрь	Директор школы
2	1. Требования к плану воспитательной работы. Методы познания личности. 2. Методические разработки: план характеристика класса; тематика родительских собраний; беседа с родителями, стиль взаимоотношений в семье и личность ребенка. 3. Дискуссия «Факторы, влияющие на уровень воспитанности школьников». 4. Документация классного руководителя	Октябрь	Зам. директора по ВР

3	1.Совершенствование аналитической культуры учителя как основа повышения корректирующего влияния на образовательный процесс. 2.Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы и формы уроков. 3.Практикум: самоанализ урока. 4.Дискуссия «Факторы, влияющие на качество преподавания»	Ноябрь	Зам. директора по УВР
4	1.Проблемы активизации учебно-познавательной - деятельности учащихся. 2.Методические разработки: способы организации работы, учащихся с учебником, текстом; виды лекций	Декабрь	Зам. директора по УВР
5	1.Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся. 2.Методические разработки: как помочь учащимся подготовиться к экзаменам; как готовиться к устным выступлениям; формы контроля знаний. 3.Дискуссия: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее»	Февраль	Зам. директора по УВР
6	1.Круглый стол «Управленческие умения учителя и пути их дальнейшего развития». 2.Микроисследование «Приоритеты творческого саморазвития»	Апрель	Директор школы
Второй год обучения (2023-2024) Тема «Самостоятельный творческий поиск»			
1	1.Развитие творческих способностей учащихся. 2.Микроисследование «Оценка уровня творческого потенциала личности». 3.Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.	Сентябрь	Зам. директора по УВР
2	1.Интеграция – один из путей развития познавательного интереса учащихся. 2.Самообразование учащихся.	Октябрь	Зам. директора по УВР
3	1.Развитие образовательных технологий и использование в учебном процессе. 2.Программа развития школы	Ноябрь	Зам. директора по УВР
4	1.Основы теории развивающего обучения. 2.Сравнение традиционного и развивающего обучения. 3.Культура педагогического общения.	Декабрь	Зам. директора по УВР
5	1.Индивидуализация и дифференциация обучения – основные направления современного образования. 2.Деятельность учителя на уроке с личностно ориентированной направленностью.	Февраль	Зам. директора по УВР
6	1.Методика организации коллективных способов обучения. 2.Работа с неуспевающими учащимися.	Март	Зам. директора по УВР
7	1.Микроисследование «Какой должна быть работа	Апрель	Зам. директора по

	с молодыми учителями». 2. Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».		УВР
Третий год обучения (2024-2025)			
Тема «Выбор индивидуальной линии»			
1	1. Культура педагогического общения. 2. Микроисследование «Выявление тенденций к стилям педагогического общения».	Сентябрь	Психолог
2	1. Семантический дифференциал (новая шкала оценок). 2. Шкала самооценки личности.	Октябрь	Психолог
3	1. Разновидность моделей возможного обучения человека. 2. Дискуссия «Отметка и оценка – одно и то же?». 3. Основные качества устного ответа, подлежащие оценке.	Ноябрь	Зам. директора по УВР
4	1. Домашнее задание: как, сколько, когда. 2. Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся.	Декабрь	Зам. директора по УВР
5	1. Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры). 2. Внеклассная работа по предмету	Февраль	Зам. директора по ВР
6	1. Навыки коммуникации и общения в современном образовании. 2. Имидж современного учителя.	Март	Психолог
7	1. Потребность в успехе. Мотив и цель достижения. 2. Дискуссия «Почему школьники редко переживают на уроке чувство успеха?»	Апрель	Зам. директора по ВР
8	Творческий отчет молодых учителей.	Май	Директор

По моему мнению, разработка и реализация данной программы позволит не только привлечь в школы молодых специалистов, но и даст им ту необходимую уверенность в завтрашнем дне, покажет заинтересованность государства в их труде и позволит российскому образованию действительно стать современным и инновационным.

Список использованной литературы:

1. Бермус А. Г. Практическая педагогика. Учебное пособие. М.: Юрайт, 2020. 128 с.
2. Богданова Т. Г. Основы специальной педагогики и специальной психологии. Сурдопсихология. Учебник для СПО. М.: Юрайт, 2019. 236 с.
3. Гуревич П. С. Психология и педагогика. Учебник и практикум для академического бакалавриата. Учебник. М.: Юрайт, 2019. 430 с.
4. Куцебо Г. И., Пономарева Н. С. Общая и профессиональная педагогика. Учебное пособие для вузов. М.: Юрайт, 2019. 128 с.
5. Лукашевич В. В, Пронина Е.Н. Психология и педагогика. Учебник. М.: Юрайт, 2019. 296 с.
6. Руденко А. М. Основы педагогики и психологии. Учебник. М.: Феникс, 2018. 384 с.
7. Щуркова Н. Е. Педагогика. Игровые методики в классном руководстве. Учебное пособие для СПО. М.: Юрайт, 2019. 168 с.