

Некоторые подходы в работе с молодыми специалистами по выстраиванию перспективы профессионального роста

МАОУ СШ 81

Потребность МАОУ СШ 81 (2021-2022 учебный год)

— — —

- Дефицит педагогических кадров;
- Низкий уровень инициативности и мотивации педагогов;
- Несовременная/недостаточная материальная база;
- Учреждение с низкими образовательными результатами/имиджем.

Задачи МАОУ СШ 81

- Устранение кадрового «голода»;
- Реализация требований 227ФЗ «Об образовании в РФ», НПА Министерства образования РФ;
- Повышение качества проведения урочной, внеурочной, воспитательной деятельности;
- Повышение престижа образовательного учреждения.

Актив Молодых Педагогов

— — —

Система поддержки и мотивации молодых педагогов для осуществления деятельности, выходящей за рамки обязательной трудовой функции.

Системно-деятельностный подход, основанный на требованиях к общеобразовательным организациям.

- Общее количество педагогических работников: 68
- Количество молодых педагогов (до 35-ти лет): 20
- Количество молодых педагогов, задействованных в активе: 7
- Количество молодых педагогов, ранее обучавшихся в МАОУ СШ 81: 4

Актив Молодых Педагогов



Система организации молодых педагогов МАОУ СШ 81

Директор

- Выставление требований (развитие образовательного учреждения; участие в конкурсах)
- Обеспечение условий (материальное/нематериальное стимулирование; предоставление возможностей реализации творческого потенциала)

Заместитель

- Организация деятельности (привлечение и организация педагогов; распределение ролей и обязанностей)
- Сопровождение деятельности (организация наставничества; контроль материалов; поддержка деятельности)

МП

- Выполнение порученных действий
- Реализация собственных инициатив

Этапы реализации

— — —

Мотивационный

- проведение индивидуальной работы, направленной на вовлечение педагогов

Создание условий

- предоставление помещения, отвечающего следующим условиям: неучебная аудитория с возможностью хранения необходимых для работы документов/вещей; рабочие места с компьютерами и средствами печати и т.д.

Организационный

- назначение ответственного лица, постановка конкретных задач (участие во всех профессиональных конкурсах; поиск средств для модернизации; создание и обеспечение проектов)

Особенности

— — —

Наставничество

- Наставничество в урочной/внеурочной деятельности ближайшим по возрасту педагогом
- Укрепление коллектива за счет совместной деятельности

Мотивация

- Материальная: стимулирующие выплаты за активную деятельность
- Нематериальная: портфолио, реализация амбиций и профессиональных потребностей

Результативность

- Рост образовательного учреждения в рамках учебной/внеучебной деятельности (вызвать интерес к деятельности пед. коллектива и учащихся)
- Обеспечение качественной деятельности советника директора

Факторы, оказывающие наибольшее влияние

— — —

Положительные факторы:

- Наличие молодых педагогов от 4х человек, обладающих инициативой;
- Присутствие молодых педагогов в административном аппарате;
- Наличие особых умений и навыков у молодых педагогов.

Отрицательные факторы:

- Высокая педагогическая нагрузка;
- Отсутствие мест локальных собраний;
- Отсутствие ответственного лица в административном аппарате из числа молодых педагогов.

Результативность

2022–2024

- Устойчивое число участников в профессиональных конкурсах;
- Развитие системы внеурочной деятельности и системы дополнительного образования;
- Реализация внутренних проектов, с выходом за пределы ОУ;
- Взаимодействие с организациями по вопросам воспитания;
- Развитие образовательного учреждения.

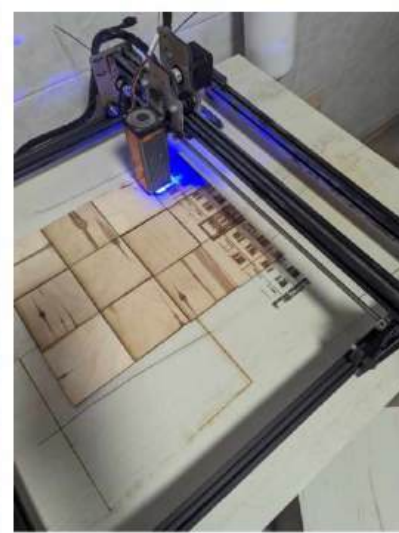


Участие в профессиональных конкурсах/мероприятиях

- Учитель года
- Классный классный
- Кто хочет стать руководителем образовательной организации
- Марафон проектных идей
- Педагогический дебют
- Воспитать личность
- Территория Красноярский край
- Международная научная конференция «Перспектива Свободный»



Инновационные подходы к обучению и воспитанию урочная и внеурочная деятельность



Внутренние проекты

— — —

- Волонтерский проект «Из рук в лапки»;
- Коворкинг-зона «Зеленая комната»;
- Система индивидуальных проектов 5–9 класс;
- Творческая лаборатория;
- Летняя практика.



Взаимодействие с организациями города/края/страны

- Красноярский педагогический колледж №1;
- Храм Рождества Христова;
- ФГБУК «Всероссийский центр развития художественного творчества и гуманитарных технологий»;
- «Hobby Games» – клуб настольных игр.



Развитие образовательного учреждения

- Улучшение образовательного пространства;
- Повышение качества и количества воспитательных мероприятий (деятельность советника директора);
- Организация творческого педагогического пространства (коворкинг-зона)



Заключение

— — —

Эффективность системы актива молодых педагогов:

- закрепление специалистов (7 молодых педагогов в активе из которых 4 учились в МАОУ СШ 81);
- результативность (участие во всех профессиональных конкурсах; 12 призовых мест на НПК; 3 реализуемых проекта);
- инициативность (поощрение инициативы проектов всех педагогов);
- облагораживание образовательного пространства (реализация проектов по облагораживанию пространства, территории);
- наставничество (повышение эффективности системы наставничества за счет общей внеурочной деятельности).