**Проект по осуществлению эффективной адаптации молодого специалиста в образовательной организации «Вводный семинар»**

В настоящее время одной из главных проблем, стоящих перед современными школами, является проблема неудовлетворительной адаптации молодых специалистов, что отражается на основном показателе эффективности образовательных организаций – качестве образования.

В соответствии с концепцией модернизации российского образования образовательное учреждение сегодня призвано создать условия для развития и саморазвития личности ученика. Это по силам лишь тем педагогам, которые способны не только передавать знания обучающимся, но и содействовать развитию и саморазвитию интеллектуальной, духовной, нравственной сфер личности.

За последние годы, в связи с все уменьшающейся популярностью профессии педагога, большой загруженностью и высокими социальными рисками, приток молодых педагогов в школы значительно сократился, то есть происходит постепенное увеличение среднего возраста учителей в школе. Поколение педагогов, сформировавшееся в середине-конце прошлого века, составляющее на сегодняшний день основную массу учителей общеобразовательных школ, с большим трудом воспринимает изменения, происходящие в системе образования, тяжело адаптируется в новых условиях, сложно принимает новые требования, предъявляемые социумом к личности и деятельности педагога.

Руководителю образовательной организации, для того, чтобы выполнять требования современного образовательного стандарта, приходится делать ставку на молодых педагогов, представителей так называемого «поколения Y», которые готовы работать в постоянно меняющихся условиях, способны быстро перестраиваться, положительно реагировать на новые требования, а также по многим и, что немаловажно, по возрастным показателям, ближе к современным обучающимся.

Однако молодые специалисты, приходящие на работу в школу, в большинстве случаев так же не способны давать качественный результат, и зачастую создают образовательной организации дополнительные и весьма существенные проблемы. Заключаются они не только и не столько в предметной подготовке выпускников вузов, хотя она также в ряде случаев вызывает некоторые вопросы, сколько в социализации молодого учителя в новой для себя среде, реализации себя в качестве педагога.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, сталкивается с целым рядом задач и проблем, которые не всегда в состоянии самостоятельно решить. Это отсутствие педагогического и житейского опыта, слабая методическая подготовка, недостаточное владение методами и приемами обучения, социально-коммуникативные проблемы – налаживание отношений в педагогическом коллективе, выстраивание грамотных взаимоотношений с детскими коллективами, ежедневная подготовка к урокам, заполнение классного и электронного журналов, подготовка и ведение документации, «живая» работа с детьми и их родителями и т.д. К тому же, молодой учитель оказывается в условиях нового режима умственных и физических нагрузок, новой сферы отношений и взаимодействия.

Важно отметить, что, сталкиваясь с потоком новых для него трудностей, молодой специалист не владеет информацией о перспективах своего дальнейшего роста, правах, обязанностях и возможностях, что для современного молодого человека является очень важным фактором становления в профессии. Новое поколение учителей, как и вся современная молодежь, весьма рационально, и постоянно оценивает эффективность своего труда в финансовых единицах. Перспектива выполнять предлагаемый объем работы за небольшую начальную заработную плату плюс к тем проблемам, с которыми ему пришлось столкнуться, приводит молодого учителя к мысли поискать себе другое место работы.

Вследствие этого происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной специальности.

Уволившийся молодой специалист, как правило, оставляет в образовательном учреждении целый комплекс проблем:

1. Серьезное понижение качества знаний обучающихся (в долгосрочной перспективе отражающееся на результатах сдачи ОГЭ и ЕГЭ).
2. Не окупающиеся затраты на обучение (как внутрифирменное, так и на районных/городских курсах повышения квалификации).
3. Претензии со стороны родителей обучащихся.
4. Необходимость замены учителя и зачастую – классного руководителя обучающимся, которые в силу возрастных причин воспринимают данный факт как серьезный стресс.
5. Необходимость подбирать и адаптировать для школы нового специалиста.

Как отмечают исследователи проблем современной школы, тенденции в сфере кадрового обеспечения образовательных учреждений имеют выраженный негативный характер: число учителей пенсионного возраста соотносимо с числом молодых педагогов до 30 лет[[1]](#footnote-1), лучшие выпускники педагогических вузов зачастую выбирают другие сферы деятельности, а те, кто идет работать по специальности, в большинстве случаев не закрепляются в школе. По статистике, за период с 2005 по 2013 гг. в образовательных учреждениях Санкт-Петербурга только 28% молодых специалистов, пришедших в школу, продолжают в них работать. Остальные, в среднем через 1,5 года, меняют школу или совсем уходят из профессии.

Те же, кто остается, редко способны обеспечить качественный уровень преподавания и готовы на длительное сотрудничество со школой. Эта серьезная проблема содержит в себе целый комплекс подпроблем, который включает в себя недостаточный уровень трудовой мотивации молодых специалистов, их слабую подготовку, отсутствие практического опыта и ориентации в педагогических реалиях, невысокий уровень заработной платы, длительный период адаптации и многие другие. Весомую роль играет также неосведомленность юных учителей о своих правах, обязанностях и перспективах.

Несмотря на, казалось бы, большое внимание, уделяемое в Школе сопровождению молодых специалистов на первом этапе их педагогической деятельности и в последующем, выявленная проблема существует, а принимаемые для ее решения меры не дают необходимого результата.

Проведенные в образовательном учреждении исследования на тему адаптации молодого специалиста в профессии вывели одну из ключевых проблем: молодой педагог, приходя на работу в образовательную организацию, находится в **информационном вакууме** относительно гласных и негласных правил, порядков, традиций, нормативных документов и их практического применения, структуры ОУ, а самое главное – своих прав и обязанностей, особенностей аттестации и построения вертикальной или горизонтальной карьеры, начисления заработной платы и т.п. Те практические знания, которые зрелые педагоги получили со временем и опытом, у молодого специалиста отсутствуют.

Невысокая заработная плата, отсутствие квалификационной категории, незнание структуры школы (к кому обратиться по каким вопросам) накладывается на проблемы профессионального характера (с обучающимися, родителями, коллегами), что в итоге и приводит к ситуации, когда более 70% молодых специалистов расстаются со школой в первые 2-3 года после окончания вуза.

**Цель** разработки проекта заключается в своевременном обеспечении качественной и актуальной информацией молодого специалиста ОУ по вопросам основных направлений работы учителя, аттестации, повышения квалификации, особенностях оплаты труда педагога, профессиональном совершенствовании и т.п. путем разработки краткосрочного курса обучения «Вводный семинар для молодых специалистов ОУ».

Данный проект имеет определенную фактическую привязку к конкретному образовательному учреждению, но только в вопросах локальных актов, традиций и корпоративной культуры, поэтому может быть использован в любом образовательном учреждении при внесении минимальных корректив.

Вводные семинары могут быть организованы по мере необходимости один раз в год или большее количество раз, локально на базе Школы или путем сетевого взаимодействия школ для молодых специалистов школы, микрорайона или района.

**ЧТО?**

Инновационный продукт «Вводный семинар» для молодых специалистов конкретного ОУ, микрорайона, района, города, направленный осуществить информационный ликбез по основным направлениям работы учителя, вопросам аттестации, повышения квалификации, особенностям оплаты труда педагога, профессиональном совершенствовании и проч.

**ДЛЯ ЧЕГО?**

Для максимально эффективной адаптации молодого педагога, устранения информационных пробелов по основным направлениям деятельности учителя с целью постановки целей реализации себя в профессии, снятия напряжения и негатива, закрепления и совершенствования в профессии. В долгосрочной перспективе – сокращение оттока молодых специалистов из ОУ города.

**ЧТО ДАЁТ?**

Владея практическими знаниями в вопросах нормативной базы, информацией о своих правах и обязанностях, путях построения карьеры и проч., молодой специалист может четко выстраивать свой профессиональный путь во всей его вариативности. В кратчайшие сроки, с привлечением минимального количества кадровых и материальных ресурсов, молодой специалист овладевает необходимыми практическими знаниями и навыками для осуществления своей профессиональной деятельности, таким образом, избегая многих ошибок, совершенных по незнанию; получает в пользование Памятку слушателя Вводного семинара, содержащую подборку необходимых молодому специалисту документов и шаблонов.

Критериями оценки эффективности могут выступать прекращение оттока молодых специалистов из ОУ, повышение результативность профессиональной деятельности молодых педагогов, положительная адаптация в профессии.

**ЗА СЧЁТ ЧЕГО?**

За счет сетевого взаимодействия школ микрорайона, района или города или локально в образовательном учреждении.

**КАК?**

Для проведения Вводного семинара могут быть использованы кадровые ресурсы любого ОУ (зам.директора по УВР, ОЭР, бухгалтер). Временные затраты – 2-3 дня. Частота проведения – по мере необходимости (по мере комплектования групп). Затраты на проведения семинара минимальны, поскольку связаны только с распечаткой необходимого количества Памяток для слушателя семинара и необходимых документов, а также покупкой дисков для записи нормативно-правовой базы. При сетевом взаимодействии школ с целью обучения молодого специалиста одного ОУ на базе другого ОУ добавятся затраты на оплату труда сотрудников ОУ, проводящего Вводный семинар.

**ПРЕИМУЩЕСТВА**

В отличие от организованных в разных районах города курсов «Школа молодого педагога», проходящих с периодичностью раз в месяц, данный семинар проходит в короткие сроки, что обеспечивает максимальную эффективность и актуальность получения информации. Поэтому в качестве преимуществ можно выделить:

* сжатые сроки;
* минимальные ресурсные затраты;
* актуальность полученных знаний;
* практическая направленность полученных знаний;
* повышение качества адаптационного периода молодого педагога.

Ожидаемый результат – сокращение оттока молодых специалистов из ОУ, формирование компетентного и грамотного молодого специалиста, способного максимально эффективно реализовать себя в профессии.

Риски минимальны и охватывают только финансовую сторону – затраты на обучение молодого специалиста, не окупившиеся в результате его увольнения из ОУ. При условии, что затраты минимальны, риски не окажут существенного влияния на внедрение инновационного продукта.

# Программа Вводного семинара для молодых специалистов

# ГБОУ СОШ №NNN

Программа курса разработана для молодых специалистов, принятых на работу в ГБОУ СОШ №NNN Невского района Санкт-Петербурга, и дает представление об основных направлениях работы учителя, вопросах аттестации, повышения квалификации, особенностях оплаты труда педагога, профессиональном совершенствовании и проч.

**Цели:**

1. ознакомить с основами строения и функционирования системы образования России и Санкт-Петербурга;
2. сформировать общее представление о миссии, целях, корпоративной культуре ГБОУ СОШ №NNN (далее – Школа);
3. дать представление о структуре и направлениях работы Школы, ознакомить с основными документами и локальными актами Школы;
4. ознакомить с принципами внешнего и внутреннего документооборота в Школе;
5. ознакомить с требованиями к квалификации педагога, особенностями аттестации и оплаты труда;
6. ознакомить с особенностями расчета больничных листов и отпусков, получения отраслевых наград и званий, построения горизонтальной и вертикальной карьеры;
7. дать представление о работе с документацией, познакомить с деятельностью классного руководителя, системой дополнительных платных услуг Школы и проч.

# Темы семинара:

1. Структура системы образования России и Санкт-Петербурга. Учредители Школы: адреса, телефоны, сайты Комитета по образованию СПб и Администрации Невского района. Контрольные и надзорные органы, их функции и ответственность.
2. История создания Школы. Структура Школы: администрация, методические объединения учителей, службы, комиссии, зоны ответственности. Контактные данные ответственных лиц.
3. Миссия, стратегические цели, регалии, спектр предоставляемых образовательных услуг, социальные и международные партнеры Школы.
4. Нормативные документы, регламентирующие деятельность учителя, локальные акты Школы. Лицензия, свидетельство об аккредитации. Закон об образовании в РФ. Закон об образовании Санкт-Петербурга. Устав Школы, программа развития, образовательная программа начального, основного и среднего общего образования. ФГОС.
5. Корпоративная культура Школы. Цели, ценности, традиции. Этический кодекс педагога Школы и стандарты рабочего поведения. Правила внутреннего распорядка. Правила использования средств мобильной связи. Положение о требовании к одежде обучающихся Школы.
6. Документооборот Школы, в т.ч. электронный. Номенклатура внутреннего документооборота (образцы документов: служебная записка, заявление, докладная записка и проч.). Внешний и локальный сайт Школы.
7. Требования к квалификации педагога. Профстандарт учителя, руководителя, педагога доп.образования, социального педагога. Аттестация педагогических работников. Положение об оплате труда работников Школы: должностной оклад, стимулирующие выплаты, компенсации, материальная помощь. Положение по установлению показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников. Перечень доплат, установленных на основании статьи 151 ТК РФ за расширение зон обслуживания и увеличения объема работы.
8. Отпуск: ежегодный оплачиваемый, без сохранения заработной платы, декретный, больничный лист. Особенности расчета и оплаты.
9. Построение горизонтальной и вертикальной карьеры: конкурсы городского, регионального и федерального уровней. Повышение квалификации. Отраслевые награды, звания.
10. Основные документы учителя-предметника: рабочая программа, календарно-тематическое планирование, программы дополнительного образования. Работа с электронным журналом: особенности, требования к заполнению.
11. Особенности деятельности классного руководителя. Этика общения с обучающимися и их родителями. План воспитательной работы Школы и класса. Конкурсы для обучающихся.
12. Система дополнительных платных услуг Школы. Особенности разработки программ, набор групп, оплата руда педагога.

**Используемая литература:**

1. Закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ».
2. Закон Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 года №461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге».
3. Федеральный Государственный образовательный стандарт начального общего образования от 17.12.2010.
4. Федеральный Государственный образовательный стандарт основного общего образования от 06.10.2009.
5. Федеральный Государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования от 15.06.2012.
6. Трудовой кодекс РФ.
7. Профстандарт учителя, руководителя, педагога доп.образования, социального педагога.
8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
9. Приказ Министерства образования и науки РФ от 3 июня 2010 г. N 580 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации».
10. Устав Школы, программа развития Школы, образовательные программы ФГОС НОО, ФГОС ООО Школы, локальные акты Школы.

**Электронные ресурсы:**

1. минобрнауки.рф
2. [www.k-obr.spb.ru](http://www.k-obr.spb.ru)
3. [www.fipi.ru](http://www.fipi.ru)
4. [www.nevarono.spb.ru](http://www.nevarono.spb.ru)
5. [www.school639.spb.ru](http://www.school639.spb.ru)

Каждому слушателю Вводного семинара выдается Памятка, включающая в себя информацию, необходимую молодому специалисту на начальном этапе работы:

* Адреса и контактные телефоны Школы, ее подразделений, учредителей Школы;
* Достижения Школы, цели и миссию Школы;
* Перечень основных и дополнительных образовательных программ, реализуемых Школой;
* Электронные адреса и телефоны администрации Школы;
* Структура и органы управления Школой;
* Компетенции учредителей, руководителя Школы, коллегиальных органов;
* Списки классов, классных руководителей, кабинетов;
* Перечень методических объединений Школы с курирующими завучами, номерами кабинетов и проч.;
* Годовой календарный учебный график;
* Памятка классному руководителю;
* Методы и формы обучения, применяемые на уроках;
* Анализ и самоанализ урока, самоанализ неудачного урока;
* Перечень электронно-цифровых образовательных ресурсов.

Данная Памятка выпускается по мере необходимости с обновленными сведениями.

Проведение Вводных семинаров для молодых специалистов позволит запустить механизм планирования, организации деятельности и контроля за адаптацией молодого учителя, пришедшего на работу в Школу, помогут молодому педагогу сориентироваться в новой для него среде и условиях, поддержать его на начальном этапе его профессионального становления. Предложенный комплекс мер не требует серьезных финансовых вложений, при этом является универсальным для любого образовательного учреждения. Концепция проведения Вводных семинаров для молодых специалистов также может иметь сетевую реализацию – проводиться для молодых учителей нескольких школ района или города.

1. Черкасова И. И., Яркова Т.А. Методологические основания концепции управления профессиональной адаптацией молодых педагогов // [Современные исследования социальных проблем](http://cyberleninka.ru/journal/n/sovremennye-issledovaniya-sotsialnyh-problem). 2012, №11 [↑](#footnote-ref-1)