

Администрация Мариинского муниципального района

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №6»

Согласовано:
МБУ «ИМЦ» Мариинского
муниципального района
протокол от 28.08.2013г. №1,
с изменениями (приказ Управления образо-
вания администрации Мариинского муници-
пального района от 02.09.2016г. № 1426)

Утверждено:
приказом МБОУ "СОШ №6"
06.05.2013г. № 181,
с изменениями
приказ от 31.08.2016 № 245

ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ

**Система работы школы по привлечению и закреплению
молодых специалистов на основе сетевого взаимодействия**

Мариинск – 2013 г.

І. Инновационный проект
Система работы школы по привлечению и закреплению молодых специалистов
на основе сетевого взаимодействия

ПАСПОРТ
инновационного проекта

Наименование субъекта бюджетного финансирования	Мариинский муниципальный район
Наименование проекта	Система работы школы по привлечению и закреплению молодых специалистов на основе сетевого взаимодействия
Заказчик проекта	Администрация МБОУ "СОШ №6"
Основание для разработки	Федеральный закон №310 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. N 1662-р) Приоритетный национальный проект "Образование" Распоряжение Правительства РФ от 07 сентября 2010 года № 1507-р «О плане действий по модернизации общего образования на 2011-2015 годы» Распоряжение Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. № 163-р “О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011 - 2015 годы” Национальная образовательная инициатива "Наша новая школа" Федеральная Целевая Программа на 2010- 2014 год «Молодой учитель России» Программа ДОиН Кемеровской области «Развитие и обновление кадрового потенциала региональной системы образования на 2013–2016 годы» Устав МБОУ "СОШ №6" Программа развития МБОУ "СОШ №6"
Руководитель проекта	Корниенко С.Г., директор МБОУ "СОШ №6" г. Мариинск
Разработчики проект	Корниенко С.Г., директор МБОУ "СОШ №6" Ткаченко В.В., заместитель директора по УВР Лазарева С.Ю., учитель, председатель первичной профсоюзной организации
Исполнители проекта	1. Администрация МБОУ "СОШ №6" 2. Учителя ОУ 3. Профсоюзный комитет ОУ
Соисполнители по проекту	Внутренние партнёры, внешние (социальные) партнёры (специалисты институтов повышения квалификации, МБУ «ИМЦ» и педагогические работники общеобразовательных учреждений Мариинского муниципального района - участники сетевого взаимодействия.
База реализации проекта	МБОУ "СОШ №6" , г. Мариинск
Цели и задачи	Цель проекта: Формирование эффективного кадрового обновления и условий его дальнейшего развития Задачи: <ul style="list-style-type: none"> • Разработать принципы и структурно- функциональную характеристику модели системы работы школы по привлечению и

	<p>закреплению МС.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Разработать систему работы школы по привлечению и закреплению молодых специалистов (МС) на основе сетевого взаимодействия • Обеспечить подготовку МС к работе в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания • Способствовать развитию системы стимулирования деятельности работников • Апробировать систему работы школы по привлечению и закреплению МС. • Оценить результативность инновационного проекта.
Характеристика основных мероприятий проекта	<p>I. Организационный этап (август 2013 – август 2016 гг.).</p> <p>1. Мероприятия по организационному обеспечению реализации проекта: спроектировать этапы и план мероприятий по реализации системы работы ОУ по привлечению и закреплению молодых специалистов; – апробировать систему управления профессиональным развитием молодых специалистов. – оформление рекомендаций для осуществления работы по привлечению и закреплению молодых специалистов в ОУ.</p> <p>2. Организационные мероприятия по формированию модели: – обсуждение и рефлексия; – проработка нормативно-правовой базы; – изучение опыта; – разработка «дорожной карты» проекта.</p> <p>II. Реализационный этап (сентябрь 2013 – июнь 2016 гг.).</p> <p>– апробация системы работы по привлечению и закреплению молодых специалистов; – корректировка механизмов внутрисетевого взаимодействия;</p> <p>III. Итоговый этап (июль 2016 – август 2016 гг., август 2019г.).</p> <p>– анализ достигнутых результатов реализации проекта; – обобщение опыта по внедрению сетевой модели; – презентация сетевой модели на муниципальных, региональных совещаниях; – отчет об итогах реализации проекта; – рефлексия.</p>
Сроки реализации	<p>Проект реализуется в течение 3 лет (август 2013 – август 2016 гг.) Продлен на 2 года приказом управления образования администрации Мариинского муниципального района от 02.09.2016г. №1426 до августа 2018г.</p>
Область изменения	<p>– кадровый состав общеобразовательного учреждения (ОУ);</p> <p>– принципы и организационные механизмы управления процессом привлечения и закрепления молодых специалистов в ОУ</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – методическая работа ОУ; – нормативно-правовая база; – взаимодействие с партнёрами.
Источники финансирования проекта	Бюджетные и внебюджетные средства
Продукт проектной деятельности	<p>Увеличение доли молодых специалистов, закрепившихся в ОУ</p> <p>Описание системы работы по привлечению и закреплению молодых специалистов в ОУ, диссеминация продуктивного опыта на различных коммуникативных площадках</p> <p>Создание условий, обеспечивающих личностный рост педагогов</p> <p>Локальные нормативные документы ОУ, регламентирующие функционирование системы работы по привлечению и закреплению молодых специалистов</p>
Организация контроля исполнения проекта	Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в муниципальные органы управления образованием. Текущее управление программой осуществляется администрацией МБОУ "СОШ №6".

II. Теоретическое обоснование проекта

2.1. Характеристика проблемы

Стратегическая цель государственной политики в области образования - повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. В основных направлениях деятельности Правительства РФ на период до 2020 года сделан вывод о том, что в российском образовании начаты системные изменения, направленные на обеспечение его соответствия, как требованиям инновационной экономики, так и запросам общества. При этом приоритетными направлениями в этой сфере являются повышение доступности качественных образовательных услуг, приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями рынка труда. В свою очередь образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта. А главное - привлечь к учительской профессии молодых талантливых людей. Кадровый потенциал (молодые специалисты) является основным ресурсом инновационных преобразований в школе. В связи с поэтапным переходом школы на ФГОС встает проблема обновления кадрового корпуса и повышения профессионального мастерства педагогических работников до уровня, необходимого для успешной реализации новых стандартов.

Правительство РФ предприняло ряд шагов по модернизации образования. Решение поставленных задач осуществляется комплексно, параллельно, в высоком темпе:

2009 – 2010 годы – внедрение основных механизмов комплексной модернизации во всех регионах страны;

2009 – 2015 годы – обеспечение выхода системы образования на уровень современного качества, обновление кадров через проведение обязательной аттестации педагогических работников;

2009 – 2020 годы – вхождение в открытую международную систему сравнительных оценок результатов образования и занятие лидирующих позиций к концу второго десятилетия.

В бюджетном послании 2012 года президент РФ В.В. Путин поставил задачу довести количество молодых специалистов в образовательных учреждениях до 10%.

По данным аналитических материалов ДОиН Кемеровской области 2013 г.

молодых специалистов - 3,9%

В МБОУ «СОШ №6» - 5.1%

В новом законе «Об образовании в Российской Федерации» качество образования определяется как соответствие не только образовательному стандарту, но и потребностям заказчика образовательных услуг. Достижение новых образовательных результатов предусматривает обновление кадрового состава.

Целевые показатели Госпрограммы РФ «Развитие образования на 2013 - 2020 годы» (утв. Постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 295):

п.32. Удельный вес численности учителей общеобразовательных организаций в возрасте до 35 лет в общей численности учителей общеобразовательных организаций в 2016 - 22% (23% в 2017 году).

Одной из наиболее актуальных проблем современной школы является вопрос выработки новых подходов в области профессиональной подготовки педагогических кадров, обновления учительского корпуса за счет привлечения молодых специалистов профессиональной социализации учителей, взаимодействия субъектов научного и педагогического сообщества в вопросах кадрового насыщения системы образования, совершенствования работы по поддержке молодых специалистов, в том числе с помощью сетевого взаимодействия.

Актуальной становится ситуация, складывающаяся в кадровом обеспечении системы российского образования, которая характеризуется:

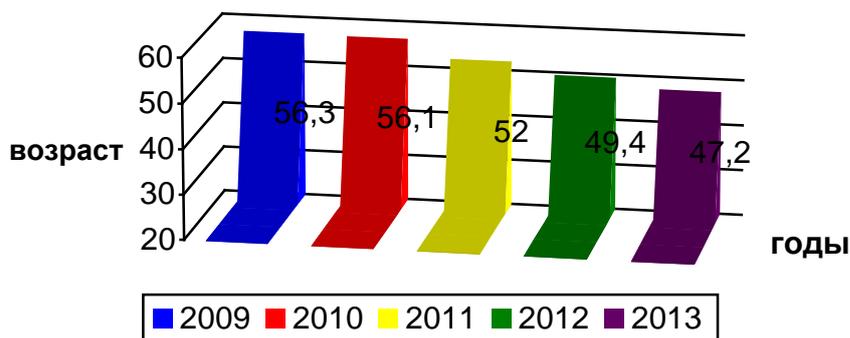
- уменьшением общей численности учителей;
- деформированием кадровой структуры системы образования в возрастном, гендерном и квалификационном аспектах;
- увеличением доли выпускников педагогического вуза, не желающих трудоустроиваться по специальности в образовательные учреждения;
- недостаточностью карьерных перспектив и невозможностью самостоятельного решения учительством социально-бытовых проблем.

С учетом складывающейся демографической ситуации (устойчивой тенденции роста рождаемости) на основании переписи детей микроучастка ОУ определен рост числа обучающихся к 2015 году относительно года текущего до 60%. А это повлечет еще больший спрос на профессиональные кадры.

На конец 2012-2013 учебного года в школе работают 37 учителей, из них 21 человек (56%) имеют пенсию по возрасту или педагогическому стажу. Молодых специалистов (стаж работы до 3х лет) – 2 человека. Доля педагогов в возрасте до 30 лет - 7 чел. /15,5%. Средний возраст педколлектива в 2013 году составил 47,2 года. На 2013-2014 учебный год в МБОУ "СОШ №6" 3 вакантных места.

Рисунок 1.

Динамика среднего возраста коллектива школы за 5 лет



Как положительный факт нужно отметить приход в школу за последние три года четырех молодых работников (учителя, старшая вожатая, библиотекарь). Это заметно снизило показатель среднего возраста педагогического коллектива.

В целом динамика кадрового обновления положительная, однако, темп её изменения недостаточный. Доля учителей до 30 лет ещё достаточно низкая. По отдельным предметам (например, математика) все учителя пенсионного возраста (более 57 лет), учителя начальных классов в возрасте от 49 до 67 лет (пенсионеры по стажу).

**Показатели АИС МБОУ "СОШ №6".
Кадры. Демографическая
характеристика на 05.09.2013г. (чел/%)**

Должность / возраст, стаж	20-30 лет	31-35 лет	Стаж 0-3 года	Стаж более 25 лет
Педагогических работников	9/ 21,4	12/ 28,6	2/ 5,1	17/ 40,5
Всего учителей	7/ 15,5	12/ 30,8	0/ 0	17/ 43,6

Анализ приведённых выше материалов показывает, что дефицит молодых специалистов является проблемой для МБОУ "СОШ №6". Дефицит молодых специалистов в школе приводит к:

- значительному увеличению педагогической нагрузки работающих учителей;
- преподаванию предметов не по специальности (учитель биологии ведет уроки географии);
- привлечению в школу учителей, вышедших на пенсию;
- к конкуренции между школами по вопросу привлечения молодого специалиста;
- увеличению среднего возраста учителей;
- уменьшению времени работающих учителей на самообразование, повышение квалификации;
- неэффективной работе педагогического коллектива на имидж школы.

Все вышеперечисленное приводит к снижению качества образования, которое является важным аспектом функционирования современной школы.

Важно отметить, что большинство регионов в России внедрили свои региональные программы поддержки молодых специалистов, например, в плане льготного кредитования для приобретения жилья. Так, Агентство ипотечного жилищного кредитования Кемеровской области реализует социально-ориентированную ипотечную программу для молодых учителей. По условиям программы "Молодые учителя" можно оформить ипотечный займ для покупки квартиры под процентную ставку в размере 8,5% годовых. Минимальный первый взнос - 30% от стоимости приобретаемого жилья. При наличии федеральной или региональной субсидий или материнского капитала требования к первому взносу снижаются до 10%. Срок кредитования - от трёх до 30 лет. Ипотечным кредитом смогут воспользоваться учителя государственных и муниципальных школ в возрасте до 35 лет, имеющие общий педагогический стаж не менее трех лет.

Департамент образования и науки Кемеровской области с августа 2013 года начал реализацию областной программы «Развитие и обновление кадрового потенциала региональной

системы образования на 2013–2016 годы», цель которой - создание условий для повышения кадрового обеспечения системы образования Кемеровской области. Ожидаемые результаты - увеличение доли молодых специалистов, закрепляющихся в образовательных организациях (ОО) региональной системы образования, до 100 % (ежегодно) от числа устроившихся. Охват молодых руководителей и молодых специалистов (со стажем до 3 лет) формами непрерывного педагогического образования, в том числе стажировкой, – 100 % и др. Таким образом, государство уделяет внимание рассматриваемой проблеме. Но причин, порождающих проблему, как всегда много.

Основными причинами нежелания молодых специалистов работать в школе, по данным опроса Центра наставничества базе Московского гуманитарного педагогического института в 2012 году, являются:

- недостаточно практических умений работы с детьми, требующих специального медико-социального и психолого-педагогического сопровождения в образовании, которых в последнее время увеличивается число.
- часто встречающиеся трудности в общении с подростками среднего и старшего подросткового возраста (13-16 лет); межличностные взаимодействия с учениками класса, с их родителями (зачастую родитель, оказавшись по возрасту старше учителя своего ребенка, психологически блокирует молодого педагога, не прислушивается к его мнению и советам); с коллегами по работе (особенно с учителями предпенсионного и пенсионного возраста, со сложившимися стереотипами взаимоотношений внутри коллектива, по отношению к детям, родителям, другим учителям); с администрацией (зачастую администрация предпочитает не «тратить время» на потенциально интересного, но не сложившегося еще в профессиональном плане молодого учителя, особенно, если он еще и «заочник»;
- непрестижность профессии учителя;
- низкая оплата труда молодого специалиста в сочетании с его интенсивностью и высокой.

По данным разработчиков Федеральной Целевой Программы на 2010- 2014 год «Молодой учитель России», дефицит молодых специалистов в школах связан со следующими проблемами:



Таким образом, современная ситуация в образовании актуализирует **создание системы** работы школы по привлечению и закреплению молодых специалистов

Среди положительных моментов приема на работу молодых специалистов можно выделить следующие:

- отсутствие большинства стереотипов, присущих работникам со стажем, и наличие ярко выраженного стремления к новаторству, исследовательский интерес;

- социальная и профессиональная мобильность (отсутствие профессионального опыта делает молодых работников более гибкими);
- более высокая лояльность молодых специалистов, «воспитанных» внутри школы, и ориентированность на ее результаты по сравнению со специалистами, имеющими опыт работы и пришедшими с рынка труда.

Разработчики настоящего проекта исходят из того, что молодые специалисты являются перспективным и ценным ресурсом для построения кадрового резерва. Одним из условий эффективной работы с этой группой сотрудников является понимание их сильных и слабых сторон, а также условий взаимодействия, интересного и плодотворного для обеих сторон.

Одним из средств успешного привлечения и закрепления молодых специалистов в ОУ может стать целенаправленная система работы по привлечению и закреплению молодых специалистов, сетевое взаимодействие, способное объединить для решения возникающих проблем всех заинтересованных субъектов: администрации ОУ, учителей школы, управления образования Мариинского муниципального района, представителей педагогической общности и др.

2.2. Анализ подходов к решению проблемы

Анализ региональной практики работы школ по привлечению МС показывает, что эта работа недостаточно эффективна, осуществляется зачастую эпизодически. Элементами такой работы можно назвать следующие:

- организация системы социальных льгот для МС, финансируемая органами власти;
- организация школы молодого педагога;
- формальное взаимодействие школ с ВУЗами.

Так, по части нормативно-правовой обеспеченности работы по привлечению молодых специалистов в школу в РФ созданы следующие условия. В Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», утвержденной президентом России в 2010 году отмечено, что «Модернизация и инновационное развитие – единственный путь, который позволит России стать конкурентным обществом в мире XXI века». Ориентировка на инновационное развитие образования нашла отражение и в концепции федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы, где стратегической целью государственной политики в области образования обозначено «повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина». В государственной Программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы в качестве одной из приоритетных линий определена «модернизация сферы образования в сторону открытости, больших возможностей для инициативы и активности самих получателей образовательных услуг».

III. Концептуальная идея проекта

Концептуальная идея проекта состоит в создании системы работы школы по привлечению и закреплению МС, основанной на принципах компетентностного подхода:

- информационная открытость;
- структура, предоставляющая работникам возможности;
- постоянное «сканирование» окружающей среды (анализ, координация и коррекция работы молодого специалиста по проблемам образовательной деятельности школы);
- сочетание корпоративности и сетевого взаимодействия - совместные образовательные проекты (групповые внутришкольные и сетевые);
- ориентация на результат (достижения);
- учёт и контроль деятельности организации;
- внутренний обмен услугами;
- гибкие механизмы вознаграждения и мотивирования;
- климат, способствующий само- и взаимообучению;

- «обучение в действии» (усиление практико-ориентированности обучения на рабочем месте);
 - сопровождение молодого специалиста наставником;
 - открытость и развитость механизмов «обратной связи» (коммуникационные площадки).
- Система работы администрации МБОУ "СОШ №6" учитывает принципы акме-ориентированного процесса профессионального развития учителей. Включенность молодого специалиста в акме-ориентированный процесс развития стимулирует специфические акме-способности, как-то: жизнеспособность (витальность), лабильность способов решения жизненных и профессиональных ситуаций и переключаемость; способность строить и реализовывать индивидуальную стратегию своего профессионального развития; опираться на «восходящее сравнение», т.е. усложнять задачи предстоящего этапа развития по сравнению с задачами настоящего этапа.

Целью осуществления администрацией школы акмеологического сопровождения является содействие развитию профессиональной компетентности взрослого и осуществляется по следующим направлениям:

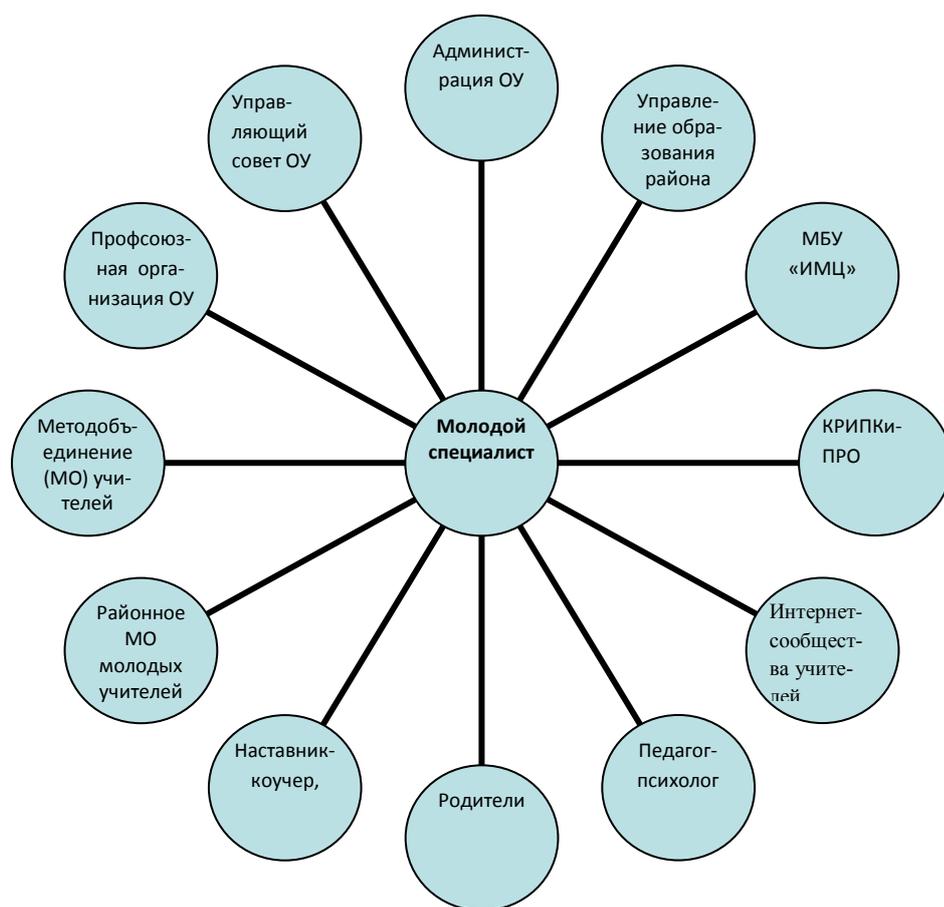
- анализ целей, задач и функций продуктивного выполнения конкретной профессиональной деятельности с учетом перспектив профессионального становления педагога, разработка индивидуальной дорожной карты профессионального развития;
- составление прогнозных моделей деятельности и личности;
- подбор диагностических методик и процедур экспертного мониторинга профессионализма учителя;
- отбор и конструирование психотехнологий развития профессионально-психологического потенциала работника, необходимого для эффективного выполнения труда;
- обеспечение профессионального самосохранения и психологической безопасности педагогов; заинтересованность и готовность молодого специалиста к изменениям в модели мышления согласно особенностям происходящих перемен;
- психологическое содействие в преодолении трудностей объективного и субъективного характера, блокаторов профессиональной деятельности, решении сложных конфликтных ситуаций, установлении эмоционально благополучных взаимоотношений;
- подготовка обоснованных предложений по профессиональному развитию педагога.

Таким образом, акме-направленность обозначена в инновационном проекте как принцип компетентностно-ориентированного сопровождения молодых специалистов во внутришкольном управлении профессиональным развитием педагогических работников МБОУ "СОШ №6".

Повышение результативности работы ОУ по привлечению и закреплению МС обеспечивает формирование акме-направленной мотивации у молодого специалиста. Она включает мотивацию достижения в профессиональной деятельности, мотивацию саморазвития и самореализации, мотивацию творческого вклада в профессию.

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

Рисунок №1 Сетевое взаимодействие внутренних и внешних партнёров



Сетевое взаимодействие – это система связей, позволяющих разрабатывать, апробировать инновационные модели стратегического управления, в том числе кадровой политикой в системе образования и как способ деятельности по совместному использованию ресурсов.

Новизна предлагаемой схемы сетевого взаимодействия в рамках проекта состоит в том, что сетевыми партнёрами помимо ВУЗов, СУЗов, готовящих педагогические кадры, становятся другие школы, СМИ, общественные организации и др. субъекты. Особая роль при этом отводится школам-партнёрам. В рамках сетевого взаимодействия с ними можно успешно осуществлять наставничество (в том числе дистанционное), организацию совместных коммуникационных площадок, организацию совместных проектов для МС.

Резоны взаимодействия

Школа	ВУЗ, СПО
<ul style="list-style-type: none"> - привлечение молодых специалистов (выпускников) к работе в школе; - школа отслеживает результативность обучения студента, чтобы получить «сильного» молодого специалиста; 	<ul style="list-style-type: none"> - трудоустройство выпускников; - школа, как площадка развития студента (педагогическая практика, различные мероприятия); - рост качества обучения студента, большая заинтересованность студента в своих результатах; - пиар-кампания ВУЗа, ССУЗа
Школа	Школа
<ul style="list-style-type: none"> - совместная работа по привлечению и закреплению молодых специалистов (показатель работы школы по сетевому взаимодействию); - ведение банка данных о поступающих в 	<ul style="list-style-type: none"> - совместная работа по привлечению и закреплению молодых специалистов (показатель работы школы по сетевому взаимодействию); - ведение банка данных о поступающих в

<p>ВУЗы и выпускниках ВУЗов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - дистанционное наставничество; - престиж учителя, являющегося наставником-коучем молодого специалиста другой школы (показатель учителя для аттестации, стимулирование учителя за выполнение дополнительной работы, общественное признание); - психологическая поддержка; - расширение деловых контактов в рамках сетевого взаимодействия. 	<p>ВУЗы и выпускниках ВУЗов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - дистанционное наставничество; - престиж учителя, являющегося наставником-коучем МС другой школы (показатель учителя для аттестации, стимулирование учителя за выполнение дополнительной работы, общественное признание); - психологическая поддержка; - расширение деловых контактов в рамках сетевого взаимодействия.
Школа	Власть
<ul style="list-style-type: none"> - защищенность школы по реализации проекта; - привлечение дополнительных средств; - решение жилищного вопроса 	<ul style="list-style-type: none"> - заинтересованность в развитии школ города и района (как показатель федерального уровня); - социальная престижность, признание ответственности; - увеличение бюджета за счёт налогов; - привлечение молодежи, улучшение демографической ситуации.
Школа	СМИ
<ul style="list-style-type: none"> - презентация школы - пиар – кампания по привлекательности школы: 	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение читателей (тиража) - приобретение денежных средств (телевидение, бегущая строка, статья в газету, объявление в газету о вакансиях).
Школа	Учреждения повышения квалификации
<ul style="list-style-type: none"> - повышение квалификации учителей; - переподготовка молодых специалистов для выполнения дополнительных видов работ. 	<ul style="list-style-type: none"> - потенциальные клиенты; - финансовая выгода; - увеличение количества слушателей.
Школа	Спонсоры
<ul style="list-style-type: none"> - привлечение дополнительных средств для развития школы. 	<ul style="list-style-type: none"> - пиар-кампания; - позиционирование их деятельности (благодарности со стороны ОУ, отзывы в СМИ).
Школа	Служба занятости
<ul style="list-style-type: none"> - своевременное информирование и направление специалиста в школу; - профориентационная работа. 	<ul style="list-style-type: none"> - трудоустройство педагогов, стоящих на учете; - профориентационная работа в школе.
Школа	Детские молодежные организации
<ul style="list-style-type: none"> - расширение воспитательного пространства школы; - повышение престижности профессии учителя; - участие в конкурсах на базе Детских молодежных организаций. 	<ul style="list-style-type: none"> - возможность развития потенциала подростка, формирование компетентностей; - площадка для реализации образовательных программ, использование ресурсов школы.

IV. Цели и задачи инновационного проекта

Цель проекта: разработка и реализация системы работы школы по привлечению и закреплению молодых специалистов на основе сетевого взаимодействия

Организационно-методические задачи:

1. Выявить условия привлекательности школы как место будущей профессиональной деятельности МС.
2. Определить направления и содержание работы школы по созданию условий её привлекательности для МС.
3. Разработать принципы и структурно-функциональную характеристику (регламенты деятельности) системы работы школы по привлечению и закреплению МС.
4. Апробировать систему работы школы по привлечению и закреплению МС.
5. Оценить результативность системы.

V. Ожидаемые результаты проекта, показатели и индикаторы

Задача	Показатель выполнения	Индикатор
Определить направления работы школы по созданию условий привлекательности ОУ для МС	Подпрограмма по работе с МС в комплексной программе развития школы.	-Внесение дополнений в программу развития школы; - информированность внешних и внутренних партнеров об изменениях комплексной программы развития школы.
Разработать принципы и структурно-функциональные характеристики системы работы школы по привлечению и закреплению МС	- обозначенность совокупности принципов функционирования модели системы работы школы по привлечению и закреплению МС; - наличие структурно-функциональных характеристик системы работы школы по привлечению и закреплению МС	-документированное решение педагогического совета, утверждающее принципы функционирования системы работы школы по привлечению и закреплению МС на основе сетевого взаимодействия; - наличие регламентов деятельности сотрудников школы, вовлеченных в реализацию наставничества (коучинга); - наличие планов наставничества, коммуникационных площадок для МС, в целях реализации задач привлечения и закрепления МС; - наличие НПА школы (порядок), отражающего организационно-методические механизмы мониторинга карьерного развития МС (включая документирование «дорожных карт» профессиональной социализации МС).
Апробировать систему работы школы по привлечению и закреплению МС	качество взаимодействия с партнёрами эффективность взаимодействия наставников и МС	количество конкурсов количество открытых уроков семинаров количество часов стажировки количество отзывов
Оценить результативность системы работы	количество привлеченных и закреплённых МС взаимодействие партнёров	количество чел количество партнёров

VI. Основные мероприятия проекта, сроки их проведения, ответственные исполнители

Мероприятие	Сроки проведения	Исполнители
Организационный этап		
Мероприятия по оформлению замысла инновационного про-	август 2013 -	Рабочая группа

<p style="text-align: center;">екта</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. На основании проведенного анализа проблемы дефицита молодых специалистов в МБОУ "СОШ №6" разработать систему работы школы по привлечению и закреплению молодых специалистов на основе сетевого взаимодействия. 2. Проанализировать имеющиеся ресурсы для реализации проекта; 3. Определить потенциальных партнеров реализации проекта 4. Спрогнозировать ожидаемые результаты реализации проекта; 5. Создать рабочую группу по разработке и реализации проекта; 	<p>сентябрь 2013 гг.</p>	
<p>Анализ нормативно-правовой базы (федерального, регионального, муниципального уровней), подготовка проектов нормативных документов</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить нормативно-правовые акты, связанные с профессиональной деятельностью молодых специалистов в ОУ и соответствующий региональный опыт. 2. Разработать нормативную базу проекта. 3. Составить план-график выполнения основных мероприятий проекта. 4. Разработать критерии и показатели результативности проекта и его оценки. 	<p>август 2013 - сентябрь 2013 гг.</p>	<p>Рабочая группа</p>
<p>Мероприятия по организационному обеспечению реализации проекта:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать локальные нормативно-правовые акты (далее НПА) школы, обеспечивающие деятельность системы: подпрограмма школы по привлечению и закреплению МС, Положение о наставничестве - коучинге, Внесение изменений в Положение об оплате работников МБОУ "СОШ №6". 3. Издать приказы о проведении мероприятий по привлечению и закреплению молодых специалистов в ОУ 4. Оформить результаты проектной деятельности в программный документ в виде методических рекомендаций. 	<p>август 2013 - октябрь 2013 гг.</p>	<p>Рабочая группа Администрация ОУ Заместители директора по УР Представители партнеров</p>
Реализационный этап		
<p>Построение нового механизма финансового роста молодого специалиста в ОУ через систему наставничества-коучинга (внутришкольная, сетевая). Создание внутришкольной системы социальных льгот МС. Помощь наставника по освоению пространства школы. Психологическое сопровождение вхождения в профессию Разработка «дорожной карты» карьерного развития МС в условиях ОУ.</p> <p>Организация в средствах массовой информации, на сайте управления образования работы, направленной на освещение целей и задач комплекса мер, его реализации.</p> <p>Подготовка и размещение информации и материалов на сайте ОУ: об имеющихся вакансиях в ОУ; банка данных о достижениях молодых педагогов.</p> <p>Организация правовой поддержки молодых учителей: оказывать содействие в своевременном повышении квалификации молодого специалиста; предоставлять молодому специалисту возможность работы тьютором в целях его профессиональной социализации;</p>	<p>сентябрь 2013 – июнь 2016 гг.</p>	<p>Рабочая группа Администрация ОУ Заместители директора по УВР Педагоги ОУ Кураторы направлений от партнеров</p>

создавать комфортные условия для профессиональной деятельности молодого специалиста в образовательном учреждении; информировать представителей вуза о текущих вакансиях и возможностях трудоустройства выпускников педагогических вузов в перспективе.		
3. Итоговый этап		
Анализ выполнения плана реализации проекта, итоги апробации, диагностические, мониторинговые и другие исследования, подготовка итогового отчета и т.д.: 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. 4. Отчет об итогах реализации проекта.	Июнь 2016 – август 2016 гг.	Рабочая группа Администрация ОУ Заместители директора по УВР

VII. Ресурсное обеспечение проекта

Организационно-управленческие ресурсы	Администрация ОУ; Управляющий совет ОУ.
Кадровые ресурсы	Заместители директора ОУ по УВР, ВР; руководители МО; педагоги ОУ; наставники психолог;
Информационные	сайт ОУ; информационные стенды; родительские собрания; День открытых дверей ВУЗов, СУЗов; Служба занятости; Ресурсы сети Интернет;
Материально-технические	Учебно-методическая литература; Медиаресурсы; Компьютерное и мультимедийное оборудование.
Финансовые	Бюджетные и внебюджетные ресурсы ОУ; привлеченные средства профсоюза.
Научно – методические, иные, в т.ч.	Программно-методические, учебно-методические комплексы; Семинары, конференции, круглые столы; Виртуальные методические площадки (вебинары, телемосты, интернет - форумы, профессиональные интернет -сообщества).

Структурно-функциональные характеристики (регламенты деятельности) специалистов школы по осуществлению наставничества над молодым специалистом в МБОУ "СОШ №6"

Молодого специалиста, пришедшего в школу, директор образовательного учреждения:

- знакомит с Уставом школы, ее структурой, историей, традициями, педагогическим коллективом, правилами внутреннего трудового распорядка и режимом работы, Программой развития школы;

- дает характеристику детского коллектива;
- разъясняет ему права и обязанности учителя средней общеобразовательной школы, записанные в Законе об образовании;
- определяет его должностные обязанности;
- знакомит с оплатой труда учителя (согласно штатному расписанию) и учебной нагрузкой;
- назначает из числа лучших учителей соответствующей специальности наставника.

Заместитель директора по УВР в ходе беседы с молодым специалистом:

- знакомит его с условиями труда, техникой безопасности на рабочем месте, кабинетами школы, определяет рабочее место;
- выдает необходимые инструкции;
- в расписании уроков предусматривает необходимость взаимного посещения уроков молодым специалистом и его наставником;
- определяет методический день педагога;
- проводит предварительную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его учащимся;
- утверждает «дорожную карту» профессионального роста молодого специалиста с учетом методической темы, над которой работает школа.

Методическое объединение учителей-предметников (руководитель МО) проводит индивидуальное собеседование с молодым специалистом, вносит необходимую информацию о молодом специалисте в банк данных, **а также знакомит его:**

- с учителями-предметниками;
- методической темой школы;
- вариативными планами и учебными программами, по которым работают учителя методического объединения;
- с планом работы методических объединений (предметных, классных руководителей).

Педагог-психолог:

- знакомит с перечнем услуг, предоставляемых службой.
- индивидуальное психологическое сопровождение (стрессоустойчивость, профилактика синдрома «эмоционального сгорания», тайм-менеджмент, имидж и т.п.).

Заведующая библиотекой:

- знакомит с УМК по предмету;
- оказывает помощь в выборе методической литературы, учебников, медиаресурсов, их заказе и приобретении.

Наставник-коучер:

Одним из механизмов закрепления молодого специалиста в школе является стимулирование, целью которого является стремление к самообразованию молодых педагогов, участие в инновационной деятельности, повышение престижа творчески работающих учителей. В школе этому способствуют премии за высокое качество преподавания и результаты учебно-воспитательного процесса; высокий уровень достижения творческих результатов обучающихся; результативное использование современных педагогических технологий; за лучшие публикации или методический материал, представленный на конкурс; за лучшее выступление на конференции; за проведение открытого мероприятия; досрочную аттестацию на 1 и высшую квалификационные категории; за участие в профессиональных конкурсах.

Активное участие в работе школы при поддержке опытного педагога помогает молодому педагогу закрепить и сохранить свое положение в школе, способствует повышению профессионального уровня и развитию личностных качеств.

Отдельным направлением работы наставника становится **сопровождение МС в его индивидуальном финансово-карьерном развитии (коучинг).**

Поэтому целесообразным становится позиционирование наставника МС как **наставника-коуча. Он выполняет следующие функции:**

- знакомит с педагогическими находками, творчеством опытных учителей;

- организует работу педагогических чтений, консилиумов, консультаций для начинающих, малоопытных учителей;
- вовлекает в инновационную деятельность, стимулируя научное осмысление образовательного процесса;
- обеспечивает непрерывность процесса становления молодого учителя;
- координирует, оказывает практическую помощь, обеспечивает эффективность работы молодого учителя в образовательном процессе;
- проводит проблемный анализ результатов образовательного процесса, организованного молодым и начинающим учителем;
- выдвигает предложения по улучшению образовательного процесса;
- обращается за консультациями по проблемам обучения и воспитания к администрации образовательного учреждения;
- предоставляет МС информационное поле финансового роста:
- участие в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Мой лучший урок» и др.);
- участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах по предмету;
- дополнительная нагрузка (внеурочная деятельность);
- руководитель проекта;
- представление опыта МС на разных площадках (выступления, презентации, публикации);
- член исследовательской группы (исследователь);
- член проблемно-творческой группы;
- другие виды работ (администратор сайта, редактор школьной газеты, редактор сборника статей учителей);
- оказывает помощь в финансовом сопровождении;
- оформление документов для участия в конкурсах (портфолио)

Задача наставника-коуча – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личные качества, коммуникативные и управленческие умения. При назначении наставника-коуча администрации образовательного учреждения следует учитывать следующие принципы:

- общественный характер наставничества, а значит – добровольность;
- коммуникативность и профессионализм наставника в плане финансового сопровождения (участвует в конкурсах, обладатель стипендии губернатора, победитель ПНП «Образование»);
- авторитет и личный пример;
- доброжелательность и взаимное уважение.

Наставник-коуч консультирует молодого специалиста по вопросам:

- требований к организации учебного процесса;
- требований к ведению школьной документации;
- форм и методов организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- стимулирования труда педагогов и карьерного роста;
- ТСО, ИКТ (возможности использования в практической деятельности).

Обеспечивает поддержку молодым педагогам в области:

- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных технологий;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда;
- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.).

**Циклограмма
работы школы по закреплению молодых специалистов в ОУ**

№	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 *	Зам по УВР Поливанова Е.А.
5.	О требованиях к оформлению классного журнала, кружковых занятий.*	Зам по УВР Ткаченко В.В.
6.	Продуктивные формы сотрудничества с родителями обучающихся	Педагог-психолог
7.	Требования и технология составления социального паспорта класса (для вновь назначенных кл рук). методическая помощь	Соц педагог
	Октябрь	
8.	Консультация молодым специалистам: «Дозировка классной и домашней работы»*	Рук МО
9.	Знакомство молодых вновь прибывших педагогов с традициями школы.	Зам директора по ВР
10.	Консультация: «Подготовка и реализация социально-значимого проекта в классном коллективе»*	Зам дир по ВР
11.	Индивидуальные консультации по ведению школьной документации и как анализировать урок.	Наставники
12.	Рекомендации педагогам: «Учитель и ученики: стиль отношений»	Педагог-психолог
13.	Диагностика психологического климата на уроках учителя, с последующими инд. консультациями	Педагог-психолог
14.	Проверка журналов внеурочной деятельности: <i>запись на странице контроля</i>	Зам по УВР. Ткаченко В.В.
15.	Предварительная аттестация, организация коррекционной работы: методическая помощь. <i>Справка на совещании при директоре.</i>	Зам дир по УВР Наставники
	Ноябрь	
16.	Семинар: «Анализ качества оформления школьной документации. Ведение мониторинга формирования предметных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС нового поколения». <i>Справка на совещании при директоре.</i>	Зам по УВР
17.	Консультация: Соблюдение требований СанПиН в образовательном процессе.	Зам по БЖ
18.	Обеспечение соцзащиты обучающихся	Соцпедагог
19.	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	
20.	Анализ работы со школьной документацией <i>Запись в журнале на странице контроля</i>	Зам по УВР Ткаченко В.В.
21.	Применение в работе педагогов ИКТ, современных педтехнологий. <i>Внесение дополнений в КТП (примечание)</i>	Рук МО
22.	Консультирование: Проведение тематических классных часов, направленных на гражданско-патриотическое воспитание	Зам директора по ВР
23.	Диагностика удовлетворенности педагогов результатами своего труда (анкета). <i>Протокол заседания МО</i>	Рук МО
24.	Предварительная аттестация, организация коррекционной работы:	Зам дир по УВР

	методическая помощь. <i>Справка на совещании при директоре.</i>	Наставники
	Январь	
25.	Консультация для педагогов «Формы и методы индивидуально-профилактической работы, используемые педагогами в работе с детьми «группы риска».	Социальный педагог
26.	Согласование плана работы с активом класса на 2-е п/г. Организация досуга в каникулярное время: методическая помощь	Старшая вожатая
	Февраль	
27.	Круглый стол: ведение мониторинга учебных достижений в соответствии с ФГОС нового поколения. <i>Протокол совещания</i>	Зам дир по УВР, наставники
28.	Подготовка к научно- практической конференции «Я исследователь» (1-4 кл.) «Школьный университет»(5-11). <i>Подготовка УИР обучающихся</i>	Наставники
29.	Консультация: «Самооценка обучающихся: ее адекватность и последствия неадекватности самооценки». Диагностика психологического климата на уроках учителя.	Педагог-психолог
	Март	
30.	Проверка ведения журналов по ОТ и ТБ, наличия инструкций по ТБ на рабочих местах.	Зам дир по БЖ
31.	Анализ результатов участия обучающихся в предметных олимпиадах, интеллектуальных марафонах. <i>Справка на совещании при директоре.</i>	Рук МО
32.	Организация и проведение промежуточной аттестации.	Наставники
33.	Предварительная аттестация, организация коррекционной работы	Зам дир по УВР Наставники
	Апрель	
34.	Предварительный анализ выполнения годового учебного плана, рабочих программ. <i>Протокол заседания МО</i>	Рук МО
35.	Предварительная аттестация, организация коррекционной работы. <i>Справка на совещании при директоре.</i>	Зам дир по УВР Наставники
	Май	
36.	Анкетирование родителей (законных представителей) с целью изучения общественного мнения по вопросам воспитания в классе (кл рук) <i>Справка на совещании при директоре.</i>	Зам дир по ВР
37.	Предварительная аттестация, организация коррекционной работы	Зам дир по УВР Наставники
38.	Подготовка к итоговым классным родительским собраниям методическая помощь	Наставники, зам по ВР
	Июнь	
39.	Анализ результатов работы за год. Презентация продуктивного опыта работы молодых специалистов. <i>Протокол заседания МО</i>	Наставники, рук МО
В течение года	Консультирование молодых специалистов по инд. запросам.	Наставники
	Заполнение контрольных таблиц по результатам мониторинга учебных достижений в соответствии с ФГОС нового поколения	Наставники
	Посещение уроков молодыми специалистами у педагогов-наставников.	Наставники
	Мониторинг качества обученности по предметам учебного плана	Зам дир по УВР

*О выполнении плана делается отметка в журнале консультаций с датой, подписью учителя

**Наставником ведется индивидуальная папка, отражающая его работу с молодым специалистом

*** Темы консультаций, семинаров формируются по результатам опроса МС, анализа ВШК.

Кроме того, исходя из возможностей ОУ (связи с профсоюзом, финансовые льготы) осуществляется материальная поддержка молодых специалистов:

– материальная помощь студентам-заочникам (членам п/п организации)

– предоставление дополнительных льгот (ежемесячные выплаты в МБОУ "СОШ №6" в течение 3-х лет: 1-й год – 3 тыс руб., 2-й год – 2,5 т.р., 3-й год – 2 т.р.).

**ПЛАН
сетевого взаимодействия «Школа-ССУЗ»**

№	Мероприятия	Сроки	Ответственный
1	Изучение состояния кадрового обеспечения школы	Май – июнь 2013	Заместитель директора
2	Выявление выпускников, планирующих поступать в педагогический СПО, ВУЗ	Сентябрь, май текущего года	Заместитель директора
3	Профориентация выпускников (семинары, педагогические классы, экскурсии в ВУЗ, колледжи)	В течение года согласно плану работы	Заместитель директора
4	Проведение педагогической практики на базе ОУ. Заключение договора.	По заявке	Директор
5	Профессиональное сопровождение: 1. Назначение (закрепление) наставника (коуча) по освоению пространства школы. 2. Методическое сопровождение МС. 3. Сопровождение карьерного роста МС. 4. Психологическое сопровождение вхождения в профессию (консультации, тренинги). 5. Дистанционное наставничество.	По факту прибытия молодого специалиста Постоянно в течение трех лет работы МС в ОУ	Директор Заместитель директора Наставник-коуч Психолог Заместитель директора

**ПЛАН
сетевого взаимодействия «Школа-Школа»**

№	Мероприятия	Сроки	Ответственный
1.	Создание общедоступного муниципального банка информации о поступающих в профессиональные образовательные педагогические организации	Сентябрь текущего года	Заместитель директора
2.	Сетевое дистанционное наставничество.	В течение года	Директор

**ПЛАН
сетевого взаимодействия Школа-профсоюз**

№	Мероприятия	Сроки	Ответственный
1	Внесение изменений в действующие локальные акты по вопросу предоставления льгот молодым специалистам	Май – октябрь 2013	Директор
2	Оформление документов на предоставление молодому специалисту материальной помощи	Август – сентябрь текущего года	Председатель ПК
3.	Предоставление дополнительных льгот	Август – сентябрь текущего года	Председатель ПК

**ПЛАН
работы школы по закреплению молодых специалистов в ОУ**

№	Мероприятия	Сроки	Ответственный
1	Знакомство со школой, школьной документацией.	По факту прибытия молодого специалиста	Директор

2	Организация рабочего места.	По факту прибытия молодого специалиста	Заместитель директора
3	Назначение (закрепление) наставника (коуча) по освоению пространства школы.	По факту прибытия молодого специалиста	Директор
4	Методическое сопровождение МС.	Постоянно	Заместитель директора
5	Сопровождение карьерного роста МС.	Постоянно	Наставник-коуч
6	Психологическое сопровождение вхождения в профессию (консультации, тренинги).	По факту прибытия молодого специалиста и далее по мере необходимости, но не реже 1 раза в неделю	Педагог-психолог
7	Методическая помощь информационно-библиотечного центра, ознакомление с электронными паспортами профильных кабинетов (учебно-методические и материально-технические ресурсы).	по мере необходимости	Библиотекарь Зав. учебными кабинетами
8	Взаимное посещение уроков МС и коуча.	Постоянно	Наставник-коуч
10	Предоставление внутришкольных социальных льгот МС.	По факту прибытия молодого специалиста	Директор, председатель ПК
11	Разработка «дорожной карты» профессионального роста МС в условиях конкретной школы.	По факту прибытия молодого специалиста. Корректировка по мере необходимости, не реже 1 раза в четверть	Заместитель директора, коуч

План работы с молодыми и вновь назначенными педагогами

Утвержден приказом МБОУ "СОШ №6"

№ 236 от 31.08.2016г

№	Содержание работы	Ответственные
	Август/сентябрь	
40.	Распределение педагогов-наставников для работы с молодыми специалистами школы. <i>Приказ о назначении наставников</i>	Директор
41.	Изучение нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса, составление рабочей программы, КТП **	Наставники
42.	О требованиях по ведению школьных тетрадей (единый орфографический режим). **	Наставники
43.	О требованиях к ведению электронного журнала *	Зам по УВР Федорова Т.В.
44.	О требованиях к оформлению классного журнала, журнала внеурочной деятельности	Зам по УВР Ткаченко В.В.
45.	Методы педагогической диагностики выявления учащихся с особыми образовательными потребностями (трудности усвоения учебного материала, межличностные конфликты, «интернет-капкан»)	Педагог-психолог
46.	Требования и технология составления социального паспорта класса (для вновь назначенных кл рук). методическая помощь	Соц педагог
	Октябрь	
47.	Консультация молодым специалистам: ведение технологических карт по предмету (ФГОС)* методическая помощь	Рук МО
48.	Консультация: «Подготовка и реализация социально-значимого проекта в классном коллективе». ФГОС, по плану внеурочной деятельности*	Зам дир. по ВР
49.	Индивидуальные консультации по ведению школьной документации и мето-	Наставники

	дика анализа урока.	
50.	Рекомендации педагогам: «Учитель и ученики: стиль отношений» Диагностика психологического климата на уроках учителя.	Педагог-психолог
51.	Проверка журналов внеурочной деятельности: <i>запись на странице контроля</i>	Зам по УВР. Ткаченко В.В.
52.	Предварительная аттестация за 1ю четверть, способы организации коррекционной работы. Методическая помощь. <i>Справка на совещании при директоре.</i>	Зам дир по УВР Наставники
	Ноябрь	
53.	Круглый стол: «Результаты проверки качества оформления школьной документации». <i>Справка на совещании при директоре.</i>	Зам по УВР
54.	Консультация: Соблюдение требований СанПиН в образовательном процессе.	Зам по БЖ
55.	Обеспечение соцзащиты обучающихся	Соцпедагог
56.	Рекомендации педагогам: «Педагогические способы сопровождения учащихся в период школьной адаптации». <i>Внесение дополнений в план воспитательной работы</i>	Педагог-психолог, Кл руководители
57.	Семинар с молодыми учителями образовательных учреждений Мариинского муниципального района «Профессиональный стандарт педагога: условия введения и реализации» (муниципальная коммуникативная площадка)	Зам дир по УВР
	Декабрь	
58.	Анализ работы со школьной документацией <i>Запись в журнале на странице контроля</i>	Зам по УВР Ткаченко В.В.
59.	Применение в работе педагогов ИКТ, современных педтехнологий. <i>Внесение дополнений в КТП (примечание)</i>	Рук МО
60.	Консультирование: Проведение тематических классных часов, направленных на гражданско-патриотическое воспитание	Зам директора по ВР
61.	Диагностика удовлетворенности педагогов результатами своего труда (анкета, муниципальная коммуникативная площадка) <i>Протокол заседания МО</i>	Рук МО
62.	Предварительная аттестация, организация коррекционной работы методическая помощь <i>Справка на совещании при директоре.</i>	Зам дир по УВР Наставники
	Январь	
63.	Консультация для педагогов «Формы и методы индивидуально-профилактической работы, используемые педагогами в работе с детьми «группы риска».	Социальный педагог
64.	Согласование плана работы с активом класса на 2-е п/г. Организация досуга в каникулярное время. Методическая помощь	Старшая вожатая
	Февраль	
65.	Подготовка к научно- практической конференции «Я исследователь» (1-4 кл.) «Школьный университет»(5-11). <i>Подготовка УИР обучающихся</i>	Наставники
66.	Консультация: «Самооценка обучающихся: ее адекватность и последствия неадекватности самооценки». Диагностика психологического климата на уроках учителя.	Педагог-психолог
	Март	
67.	Проверка ведения журналов по ОТ и ТБ, наличия инструкций по ТБ на рабочих местах.	Зам дир по БЖ
68.	Круглый стол: ведение мониторинга учебных достижений в соответствии с ФГОС нового поколения. Система подготовки к выполнению ВПР (муниципальная коммуникативная площадка) <i>Протокол совещания</i>	Зам дир по УВР, наставники
69.	Мониторинг участия учащихся молодых педагогов в предметных олимпиадах, интеллектуальных марафонах, конкурсном движении <i>Справка на совещании при директоре.</i>	Рук МО
70.	Организация и проведение промежуточной аттестации.	Наставники
71.	Предварительная аттестация, организация коррекционной работы	Зам дир по УВР Наставники
	Апрель	

72.	Предварительный анализ выполнения годового учебного плана, рабочих программ. <i>Протокол заседания МО</i>	Рук МО
73.	Предварительная аттестация, организация коррекционной работы <i>Справка на совещании при директоре.</i>	Зам дир по УВР Наставники
74.	Семинар-практикум «Формирование экологической культуры школьников в условиях реализации ФГОС» (муниципальная коммуникативная площадка)	Зам дир по УВР Наставники
	Май	
75.	Анкетирование родителей (законных представителей) с целью изучения общественного мнения по вопросам воспитания в классе (Кл рук) <i>Справка на совещании при директоре.</i>	Зам дир по ВР
76.	Предварительная аттестация учащихся за 4ю четверть, организация коррекционной работы	Зам дир по УВР Наставники
77.	Подготовка к итоговым классным родительским собраниям методическая помощь	Наставники, зам по ВР
	Июнь	
78.	Анализ результатов работы за год. Презентация продуктивного опыта работы молодых специалистов (муниципальная коммуникативная площадка) <i>Протокол заседания МО</i>	Наставники, рук МО
В течение года	Консультирование молодых специалистов по инд. запросам.	Наставники
	Посещение уроков молодыми специалистами у педагогов-наставников и опытных педагогов. Аттестация на соответствие занимаемой должности (по приказу директора ОУ)	Наставники Зам дир по УВР
	Контроль ведения технологических карт по предмету (ФГОС)	Рук МО
	Мониторинг качества обученности по предметам учебного плана	Зам дир по УВР

*О выполнении плана делается отметка в журнале консультаций с датой, подписью учителя

**Наставником ведется индивидуальная папка, отражающая его работу с молодым специалистом

Результаты работы по программе инновационной площадки
«Система работы школы по привлечению и закреплению молодых специалистов на основе
сетевого взаимодействия»

Срок реализации программы 2013-2016 уч годы.

Эффективность кадрового обновления и условий дальнейшего его развития в условиях общеобразовательной школы зависит от системы управления профессиональным ростом молодых специалистов и включает:

- открытость и развитость механизмов «обратной связи» (коммуникационные площадки), в т.ч. на основе сетевого взаимодействия;
- «обучение в действии» (усиление практико-ориентированности обучения на рабочем месте);
- сопровождение молодого специалиста наставником;
- гибкие механизмы вознаграждения и мотивирования.

Формирование эффективной системы кадрового обновления и условий его дальнейшего развития в общеобразовательной школе позволило решить задачи:

- Оптимизировать систему работы школы по привлечению и закреплению молодых специалистов (МС) на основе сетевого взаимодействия

- Обеспечить подготовку МС к работе в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания
- Развитие системы стимулирования деятельности работников

Увеличение доли молодых специалистов, закрепившихся в ОУ - с 2013 года – 9 учителей
 Описание системы работы по привлечению и закреплению молодых специалистов в ОУ, диссеминация продуктивного опыта на различных коммуникативных площадках

Создание условий, обеспечивающих личностный рост МБОУ "СОШ №6". За три года 4 учителя аттестованы на первую квалификационную категорию.

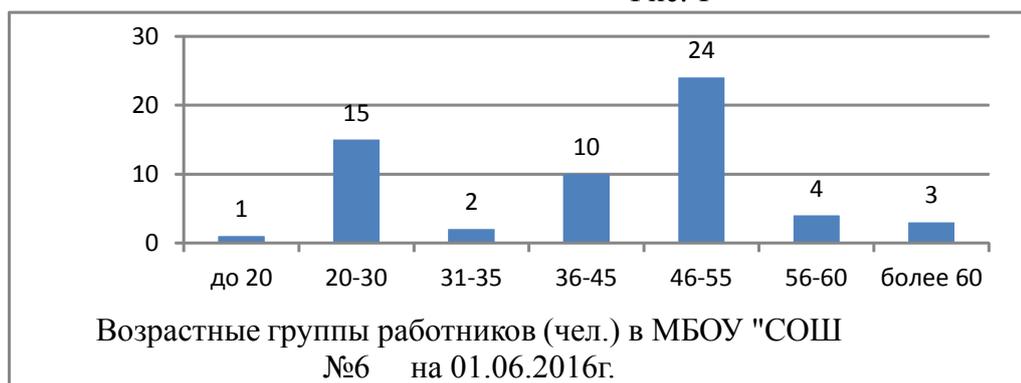
Повышение уровня образования: 1 – квалификационная переподготовка, 2 – окончили вуз, обучаются в вузе – 5 учителей.

Локальные нормативные акты ОУ, регламентирующие функционирование системы работы по привлечению и закреплению молодых специалистов.

Участие молодых учителей в соответствующих их профессиональному уровню конкурсном движении и методической работе (семинары, НПК, профессиональные сетевые сообщества).

Достижение целевых показателей к 2016 году (удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей ОУ - 20%). – 33%

Рис. 1



Положение об оплате труда работников МБОУ "СОШ №6" (извлечения из Положения)

3.7.1. Специальная компенсационная выплата педагогическим работникам - молодым специалистам (молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании») устанавливается в размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Положение о стимулировании работников МБОУ "СОШ №6"

4.2.5. за результативность участия в конкурсном движении учащихся и учителей по результатам мониторинга внешних объективных показателей (без учета конкурсов по оценочному листу) два раза в год (сентябрь, январь)

4. Выплаты за непрерывный стаж работы в образовательном учреждении

5.1. Доля стимулирующего ФОТ, направляемая на установление выплат за непрерывный стаж работы в образовательном учреждении составляет 5% от ФОТстим для каждой категории работников. Выплаты за непрерывный стаж работы в образовательном учреждении устанавливаются в абсолютной величине: от 2 до 5 лет - 350 рублей, от 5 до 10 лет - 500 рублей, 10 лет и выше - 700 рублей.

5.2. Размер материальной помощи молодым специалистам (впервые после окончания образовательной организации высшего или среднего образования, приступившие к педагогической деятельности и работающие в образовательной организации до истечения трех

лет со дня окончания образовательной организации. Датой окончания образовательной организации является дата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации, указанная в дипломе.) устанавливается в абсолютной величине на основании записи в трудовой книжке, приказа директора об установлении материальной помощи:

в течение первого года работы в учреждении – 3000 руб

в течение второго года работы в учреждении - 2500 руб

в течение третьего года работы в учреждении – 2000 руб.

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается в абсолютном значении (таблица 3).

Размер разовых премий и материальной помощи

Наименование разовых поощрительных выплат и условия их предоставления	Размер премий (в абс.величине, руб)
премия в связи с получением диплома о высшем образовании, диплома о квалификационной переподготовке,	2000
Материальная помощь за обучение на курсах повышения квалификации в КРИПКИПРО и др. учреждениях дополнительного профессионального образования (внеплановые) или на дистанционных курсах обучения	3000

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
"Средняя общеобразовательная школа №6"

**Продуктивные методы и приемы
педагогической деятельности молодых учителей**
круглый стол 21.03.2016г.

В рамках реализации программы муниципальной инновационной площадки на базе МБОУ «СОШ №6» по программе «Система работы школы по привлечению и закреплению молодых специалистов» 22.03.2016г состоялся круглый стол «Продуктивные методы и приемы педагогической деятельности молодых учителей».

Участники круглого стола: учителя школ Мариинского муниципального района, имеющие стаж работы до 5 лет; представители администрации МБОУ "СОШ №6", учителя-наставники.

1. Открытие работы круглого стола

Вопросы для обсуждения:

1.1. Анализ результатов анкетирования участников инновационной программы «Система работы школы по привлечению и закреплению молодых специалистов» (Директор МБОУ «СОШ №6» Корниенко С.Г)

1.2. Профессиональный уровень и развитие личностных качеств молодого педагога (зам.директора по УВР МБОУ "СОШ №6" Поливанова Е.А)

2. Работа по обмену достигнутых результатов методической работы и практической деятельности молодых специалистов:

«Экологическое воспитание на уроках и во внеурочной деятельности»	Каличкина И.С	МБОУ «СОШ №6»
«Рефлексия на уроках математики в начальной школе»	Живова Е.Э	МБОУ «СОШ №6»
«Использование проектной деятельности на уроках и во внеурочной деятельности»	Шабалина А.П	МБОУ «СОШ №6»
«Комплексный подход к формированию здоровья учащихся на уроках физической культуры»	Михеев В.В	МБОУ «СОШ №6»
«Формирование здорового образа жизни у учащихся»	Наумкин М.В	МБОУ

ся средствами физической культуры»		«СОШ №6»
«Рефлексия при подведении итогов урока английского языка»	Аксенко К.А	МБОУ «СОШ №6»
«Система работы с технологическими картами на уроках географии»	Ахметшин Д.Р	МБОУ «СОШ №6»
«Обеспечение эффективного сочетания урочных и внеурочных форм организации учебных занятий по русскому языку»	Тилина Ю.А	МБОУ «СОШ №6»
«Адаптация молодого педагога в образовательном учреждении»	Клименко Д.С	МБОУ «СОШ №6»
Презентация портфолио учителя. Программа внеурочной деятельности «Личности в истории» для учащихся 5-6 классов.	Хомутова Е. К	МБОУ «СОШ № 7»
Система работы по формированию у учащихся понимания значения занятий физической культурой для укрепления здоровья и физического развития.	Бузько К.А	МБОУ «СОШ № 7»
Развитие лидерских качеств и организаторских способностей членов ДЮО «КиЯ» через социально-значимые дела и коллективно-творческую деятельность.	Кривоногова А.В	МБОУ «СОШ № 7»
Активизация познавательной деятельности и исследовательской культуры на уроках математики по ФГОС НОО. 1-ый год	Веригина А. В	МБОУ «СОШ № 1»
Развитие ловкости школьников начальных классов на уроках физической культуры.	Ненашкина К.Ю	МБОУ «СОШ № 1»
Организация внеурочной деятельности младших школьников в рамках реализации ФГОС НОО.	Сафонова А. А	МБОУ «СОШ № 1»
«Развитие творческих способностей учащихся на уроках английского языка и во внеурочной деятельности»	Миронова В.Н.	МАНОУ «Гимназия №2»
«Проектирование урока истории в соответствии с ФГОС»	Чижик И.К.	МАНОУ «Гимназия №2»
«Использование метода проектов на уроках английского языка»	Гавриленко Т.Л.	МАНОУ «Гимназия №2»
«Мои первые шаги в профессиональной деятельности»	Радыгина Г.А	МБОУ «ООШ № 3»
«Моя роль как молодого специалиста в современном образовании»	Спирина А.А	МБОУ «ООШ № 3»
«Легко ли быть молодым специалистом»	Зубатова А.В	МБОУ «2-я Пристанская ООШ »
«Работа учителя с сельской местности»	Царикова А.А	МБОУ «2-я Пристанская ООШ »

3. Подведение итогов

Актуальные проблемы профессионального становления молодых специалистов по итогам круглого стола (Директор МКУ «ИМЦ Мариинского муниципального района» Коротченко Л.В)

Рекомендации:

1. Провести в МБОУ "СОШ №6" итоговое заседание в мае 2016 года с участием молодых учителей, их педагогов наставников и представителей администрации образовательных организаций.
2. Оформить электронный сборник по материалам круглого стола «Продуктивные методы и приемы педагогической деятельности молодых учителей», разместить его на сайте МКУ «ИМЦ Мариинского муниципального района»
3. Рассмотреть на методическом совете МКУ «ИМЦ Мариинского муниципального района» вопрос о пролонгации муниципальной инновационной площадки в МБОУ «СОШ №6» по программе «Система работы школы по привлечению и закреплению молодых специалистов».

Семинар для молодых учителей школ Мариинского муниципального района

Тема: Презентация продуктивного опыта работы молодых учителей 21 апреля 2016 года

Круг вопросов для обсуждения направлен на профессиональное развитие молодых учителей, обеспечение условий для обмена накопленным ими опытом реализации ФГОС общего образования, создания организационных условий в образовательных организациях, способствующих развитию личности учащихся и их социализации. Выступающие сделали акцент на применении современных образовательных технологий (ИКТ, экологическое воспитание, здоровьесберегающие технологии и др.), условий обеспечения преемственности начального и основного общего образования.

Дайджест выступлений молодых учителей на методическом семинаре:

Живова Е.Э., учитель начальных классов

Применение компьютерных тренажёров как средство преодоления трудностей при изучении таблиц сложения и умножения

Компьютерные тренажеры, их применение при изучении таблиц сложения и умножения.

Актуально создание интерактивных тренажеров по разным темам, с учетом индивидуальных особенностей учеников. Особенно часто возникают трудности у учащихся при изучении таблиц сложения и умножения. Основу тренажера составляют игровые обучающие слайды. Особенность этих тренажёров заключается в том, что ученик играет. В процессе игры он находит ответы на вопросы, которые задает программа (по разделам «Таблица сложения», «Таблица умножения»).

Нельзя не отметить выгодные особенности компьютерных тренажеров на уроке:

- сокращается время при выработке технических навыков учащихся;
- увеличивается количество тренировочных заданий;
- достигается оптимальный темп работы ученика;
- легко достигается уровневая дифференциация обучения;
- учащийся становится субъектом обучения, ибо программа требует от него активного управления;
- обучение можно обеспечить материалами из удалённых баз данных, пользуясь средствами телекоммуникаций;
- диалог с компьютером приобретает характер учебной игры, и у большинства детей повышается мотивация учебной деятельности.

Созданный проект представляет собой сборник компьютерных тренажеров. Выполнен в среде AutoPlayMediaStudio. Тренажеры выполнены в средах MicrosoftOffice PowerPoint и

LearningApps.org. LearningApps - интерактивный конструктор для разработки заданий в разных режимах: выбор, распределение, последовательность, он-лайн игры.

Шабалина А.П., учитель начальных классов

Проектная деятельность на уроках и внеурочной деятельности младших школьников

Использование проектной деятельности решает сразу несколько задач в сфере обучения и воспитания:

- Каждый ученик может проявить себя как творческая личность.
- Каждый ученик включен в деятельность, которая ему «по душе».
- Добывание знаний детьми строится на принципах проблемного обучения.
- У учащихся развиваются навыки самостоятельной работы в мыслительной и волевой сферах.
- Школьники учатся самовыражению, самоопределению, самореализации.
- Работа над проектом воспитывает целеустремленность, инициативность.
- Фундаментальные знания связываются с эмоциональной памятью, что исключает возможность забывания.

Примеры выполненных проектов



На уроках литературного чтения использую композиции из бумажных игрушек. Учащиеся придумывают рассказы и сказки, что способствует развитию речи.





Чтобы повысить интеллект, кругозор и мышление учащихся, использую в работе кроссворды. Впоследствии был сделан учащимися проект - журнал «Мир кроссвордов», где учащиеся были авторами работ.

Результативность: проектное обучение даёт хорошие результаты воспитания и обучения, является условием развития индивидуальных способностей учащихся, формирует у них навыки «всегда быть успешными», развивает ключевые компетентности учащихся, подготовку их к реальным условиям жизнедеятельности.

Михеев В. В., учитель физической культуры

Комплексный подход к формированию здоровья учащихся на уроках физической культуры

Двигательная деятельность, организуемая с помощью средств физического воспитания, является мощным фактором развития способностей к труду и жизнедеятельности в целом.

Использую принцип сравнительного анализа достигнутого результата, когда школьникам дается возможность сравнить свои результаты и результаты своих сверстников, проследить собственный рост (опора на возрастные психологические особенности подростков).

Принцип индивидуального учета физической подготовки учащихся, что позволяет адекватно подобрать для каждого школьника систему тестов, составить индивидуальные программы обучения и тренировок. Например, школьник отстает от одноклассников в прыжках в длину значит, на уроках даю ему больше упражнений на развитие прыгучести (выпрыгивание с места в высоту, прыжки через скамейку, ходьба выпадами и т.д.)

Принцип структурного единства воспитания. В плане трудовой подготовки учащихся уроки физкультуры и занятия в спортивной секции приучают школьников к выдержке, настойчивости, умению довести дело до конца, помогают проявить выносливость, ловкость, быстро приобрести умение и навык. Кроме того уроки физкультуры и занятия в школьной секции формируют у учащихся нравственные качества: доброту, честность, коллективизм, справедливость.

Итогом работы становятся, участие учащихся в различных соревнованиях, сдача нормативов ГТО, которые отражают спортивные достижения и спортивную жизнь класса и способствуют приобщению школьников к занятиям физической культурой и спортом.

Ахметшин Д.Р., учитель географии

Планирование деятельности учителя и учащихся на основе технологических карт урока

Технологическая карта урока – современная форма планирования педагогического взаимодействия учителя и учащихся; проектирование урока, позволяющая структурировать урок по выбранным учителем параметрам. Моделирование и проведение урока с использованием технологической карты позволяет организовать эффективный учебный процесс, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений (универсальных учебных действий) в соответствии с требованиями ФГОС второго поколения, при этом сократить время на подготовку учителя к уроку.

Структура деятельности учителя и учащихся на уроке по технологической карте:

1-й этап. “Самоопределение к деятельности. Организационный момент”. Деятельность учителя: включение в деловой ритм. Устное сообщение учителя. Деятельность учащихся: подготовка класса к работе.

2-й этап. “Актуализация знаний и фиксация затруднений в деятельности”. Деятельность учителя: выявляет уровень знаний, определяет типичные недостатки. Деятельность учащихся: выполняют задание, тренирующее отдельные способности к учебной деятельности, мыслительные операции и учебные навыки.

3-й этап. “Постановка учебной задачи”. Деятельность учителя: активизирует знания учащихся, создает проблемную ситуацию. Деятельность учащихся: ставят цели, формулируют (уточняют) тему урока.

4-й этап. “Построение проекта выхода из затруднения”. Деятельность учителя: построение проекта выхода из затруднения. Деятельность учащихся: составляют план достижения цели и определяют средства (алгоритм, модель и т.д.).

5-й этап. “Первичное закрепление”. Деятельность учителя: устанавливает осознанность восприятия, организует первичное обобщение. Деятельность учащихся: решают типовые задания с проговариванием алгоритма вслух.

6-й этап. “Самостоятельная работа с самопроверкой по эталону”. Деятельность учителя: организует деятельность по применению новых знаний. Деятельность учащихся: самостоятельная работа, осуществляют самопроверку, пошагово сравнивая с эталоном.

7-й этап. “Рефлексия деятельности (итог урока)”. Деятельность учителя: организует рефлекссию. Деятельность учащихся: осуществляют самооценку собственной учебной деятельности, соотносят цель и результаты, степень их соответствия.

Приведены примеры разработанных технологических карт урока географии по отдельным темам.

Клименко Д.С., учитель истории и обществознания

Политическая социализация учащихся на уроках истории и обществознания

Политическая социализация – это процесс усвоения индивидом политических норм, ценностей, ролей, статусов и функций, в результате которого формируются свойства и качества, позволяющие адаптироваться в политической среде. Целью политической социализации в школе является воспитание у старшеклассников чувства толерантности, солидарности, нравственно-правовой культуры, осознание своей роли и места в обществе, готовность приспособляться к изменениям.

В статье 3 Федерального Закона №273 «Об образовании в Российской Федерации» среди принципов отмечается воспитание взаимоуважения и трудолюбия, гражданственности, патриотизма, ответственности, правовой культуры.

В Концепции патриотического воспитания граждан Российской Федерации сформулированы теоретические основы патриотической социализации как важнейшего направления деятельности общества и государства.

Для лучшего осмысления учениками событий истории, деятельности людей, для лучшего понимания ценности единства народа, его патриотизма и гражданского долга использую:

- проблемно-диалогическую технологию организации урока;
- уроки самостоятельного поиска ответов на вопросы в документах и текстах, их анализ по алгоритму;
- уроки подготовки и заслушивания сообщений об исторических личностях: героях, полководцах, правителях, общественных деятелях;
- выполнение группового проекта и др.

Особое внимание при изучении тем, связанных с героическим прошлым уделяю подбору такого материала, который вызывал бы отклик в умах и сердцах детей, заставлял бы их сопереживать и гордиться своей страной, своими предками, размышлять над поступками людей. Ради чего гибли наши предки во времена великих испытаний? Что заставляет челове-

ка идти на подвиг, жертвовать жизнью? Как связана моя семья с событием того времени? Кем я мог бы гордиться, о ком должен помнить?

Каличкина И. С. учитель начальных классов

Экологическое воспитание на уроках и во внеурочной деятельности

Важным условием экологического воспитания является - использование местного краеведческого материала, который постепенно усложняется и углубляется. Результатом работы являются: сообщения учащихся, плакаты, рисунки.

Второе неприемлемое условие - вовлечение учащихся в посильные для них практические дела по охране местных природных ресурсов. Таких дел очень много: это внутреннее и внешнее озеленение школы, подкормка птиц. (Создание кормушек)

Учащиеся являются активными участниками акций по озеленению классных комнат, территории школы. (Посадка деревьев на "Аллее первоклассников").

Проблема экологического воспитания даёт широкие возможности для развития у учащихся экологических знаний. На занятиях окружающего мира и во внеурочной деятельности стараюсь давать учащимся задания, ставящие их в положение исследователя, открывателя природных взаимосвязей, тайн и загадок (Создание проекта "Кто такие птицы?").

С учащимися ходим на экскурсию в природу. Наблюдаем за изменениями в природе в разное время года (создан дневник наблюдения "Ближе к природе").

В рамках занятий внеурочной деятельности учащимися созданы рисунки, поделки из природных материалов.

На уроках и внеурочной деятельности я использую разнообразные формы занятий: экскурсии в природу, проектную деятельность, исследовательскую деятельность, постановку опытов. Учащимся отводится роль не пассивных слушателей, а организуется самостоятельный подбор материала, самостоятельную работу с дополнительной литературой.



Резюме участников семинара:

- Апробировать форму обмена опытом - урок вдвоем - «обучение в действии» (усиление практико-ориентированности обучения на рабочем месте);
- На следующем семинаре обсудить вопрос эффективности сетевого взаимодействия (дистанционно, интернет-сообщества)

**СИСТЕМА РАБОТЫ ШКОЛЫ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**
(доклад на семинаре в рамках проведения Сибирского образовательного форума,
16.03.2017г.)

С.Г. Корниенко,
кандидат педагогических наук,
директор МБОУ "СОШ №6",
Мариинский муниципальный район

В настоящее время к числу наиболее актуальных вопросов образования, обеспечение его качества и доступности относится развитие кадрового потенциала как основного ресурса инновационных преобразований в школе. Кроме того, в связи с поэтапным переходом общего образования на ФГОС нового поколения обновление кадрового корпуса и повышение профессионального мастерства педагогических работников до уровня, необходимого для успешной реализации новых образовательных стандартов, является первоочередными мерами. В своем бюджетном 2012 года президент РФ В.В. Путин заявил о необходимости довести количество молодых специалистов в образовательных учреждениях до 10%.

По данным аналитических материалов ДОиН Кемеровской области 2013 г. динамика численности работников образования в Кемеровской области по возрасту следующая:

- низкий процент молодых специалистов в числе педагогических работников (3,9%), преобладание возрастной категории «50 лет и старше» (48,14%);
- преобладание категории «20 лет стажа и более» (48,05%).

На конец 2012-2013 учебного года в МБОУ "Средняя общеобразовательная школа №6" работали 37 учителей, из них 21 человек (56%) пенсионеры по возрасту или педагогическому стажу. Молодых специалистов (стаж работы до 3х лет) – 2 человека (5,4%). Доля численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей ОУ в возрасте до 30 лет - 7 чел. (15,5%).

Показатели АИС МБОУ "СОШ №6". Кадры. Демографическая характеристика на 05.09.2013г.

Должность / возраст, стаж	Менее 20 лет	20-30	31-35	Более 60 лет	Стаж 0-3 года	Более 25
Педагогических работников	0/0%	9/21,43%	12/28,57%	2/4,76%	2/5,13%	17/40,48%
Всего учителей	0/0%	7/15,51%	12/30,77%	2/5,13%	0/0%	17/43,59%

«В каждой организации (медицинской, образовательной, научной) должна быть сформирована собственная программа развития и кадрового обновления. Одним из ключевых приоритетов Программы является реализация комплекса мероприятий по обновлению педагогических кадров, прежде всего общеобразовательных организаций» (Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы).

Важно отметить, что департамент образования и науки Кемеровской области с августа 2013 года начал реализацию областной программы «Развитие и обновление кадрового потенциала региональной системы образования на 2013–2016 годы», цель которой - создание условий для повышения кадрового обеспечения системы образования Кемеровской области.

В 2013 году приказом управления образования администрации Мариинского муниципального района утвержден инновационный проект на МБОУ "Средняя общеобразовательная школа №6" «Система работы школы по привлечению и закреплению молодых специалистов». Срок реализации проекта в течение 3х лет (август 2013 – август 2016 гг.). Объект педагогического проекта: процесс обновления кадрового состава ОУ; Предмет педагогического проекта: система работы школы по привлечению и закреплению молодых специалистов в ОУ. Система управления профессиональным развитием молодых специалистов включает:

- открытость и развитость механизмов «обратной связи» (коммуникационные площадки), в т.ч. на основе сетевого взаимодействия;
- «обучение в действии» (усиление практико-ориентированности обучения на рабочем месте);
- сопровождение молодого специалиста наставником;
- гибкие механизмы вознаграждения и мотивирования;

Показатели АИС. Кадры. Демографическая характеристика на 05.09.2016г.

2016-2017 Должность / возраст, стаж	Менее 20 лет	20-30	31-35	Более 60 лет	Стаж 0-3 года	Более 25
Педагогических работни- ков	1/2,27%	13/29,55%	2/4,55%	1/2,27%	9/20,45%	17/36,36%
Всего учителей	1/2,50%	12/30,0%	2/5,00%	1/2,50%	8/20,0%	16/40,0%

Прогнозируемый результат выполнения программы экспериментальной площадки:

- Увеличение доли молодых специалистов (далее - МС), закрепившихся в ОУ
- Локальные нормативные акты МБОУ "СОШ №6", регламентирующие функционирование системы работы по привлечению и закреплению молодых специалистов (перечень в АИС)
- Создание условий, обеспечивающих личностный рост МС
- Достижение целевых показателей к 2016 году (удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей ОУ - 20%).

Динамика демографических показателей за 3 года имеет положительную направленность: в 2016 году молодых специалистов в МБОУ "СОШ №6" – 20% (5% в 2013г.). Возраст педагогических работников до 30 лет составляет 32% (по плану 20%).

Целевые показатели Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования на 2013 - 2020 годы» (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. N 295) в части кадровой политики: п.32. Удельный вес численности учителей общеобразовательных организаций в возрасте до 35 лет в общей численности учителей общеобразовательных организаций в 2016 - 22% (23% в 2017 году). В МБОУ "СОШ №6" этот показатель составил 2016 году 37,5%, что выше целевого на 15,5%.

Статистические показатели АИС позволяют оперативно реагировать на кадровые решения и определять задачи на перспективу. Приказом управления образования Мариинского муниципального района работа инновационной площадки продлена на 3 года до 2019 года.