

**АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛЖСКОГО РАЙОНА МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД САРАТОВ»**

Муниципальное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 10»

Волжского района г. Саратова

410031, г. Саратов, ул. Рогожина, 24/32, тел., факс: 28-46-84, sc10sar@mail.ru

Отчет

**о деятельности городской научно-методической лаборатории
«Создание модели научно-методического и психологического
сопровождения социализации и полноценной самореализации
молодых кадров»**

в Муниципальном общеобразовательном учреждении

«Средняя общеобразовательная школа № 10»

Волжского района г. Саратова

В соответствии с Положением о работе городских научно-практических лабораторий, утвержденным приказом председателя комитета по образованию администрации муниципального образования «Город Саратов» от 18 апреля 2017 года № 448, на базе Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10» Волжского района г. Саратова (далее – МОУ «СОШ № 10») была создана городская научно-методическая лаборатория «Создание модели научно-методического и психологического сопровождения социализации и полноценной самореализации молодых кадров».

Идея создания Лаборатории была вызвана тем, что на конец 2012/2013 учебного года в школе было всего два молодых специалиста, большинство педагогических работников МОУ «СОШ № 10» старше 45 лет, около 32 % педагогов пенсионного возраста. В условиях введения ФГОС было понятно, что высокий возрастной состав педагогического коллектива осложняет введение инноваций.

Одним из путей решения проблемы стала разработка Программы развития школы «Образовательная среда школы как фактор формирования социальной компетентности обучающихся» (на 2014 – 2018 гг.), одной из задач которой стала организация работы по привлечению и закреплению молодых специалистов. Благодаря взаимодействию с вузами и ссузами были привлечены молодые специалисты, в результате чего на начало 2013/2014 учебного года в школе работало уже 6 молодых специалистов.

Накопленный определенный опыт работы позволил в 2018 году открыть на базе школы городскую научно-методическую лабораторию «Создание модели научно-методического и психологического

сопровождения социализации и полноценной самореализации молодых кадров» в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 10» Волжского района г. Саратова на 2018 - 2021 гг. Параллельно с этим была разработана новая Программа развития на 2019 – 2023 гг. «Школа – территория компетентностного развития», одной из поставленных задач которой стало приведение уровня профессиональной компетентности педагогов в соответствие с требованиям профстандарта.

В МОУ «СОШ № 10» по состоянию на сентябрь 2018 года работало 17 молодых специалистов, многие из которых уже добились успехов в педагогической деятельности (победители профессиональных конкурсов, олимпиад, призеры по итогам профессионального тестирования). Также в школе имеются опытные учителя, в том числе возглавляющие районные методические объединения учителей-предметников, которые способны оказать помощь молодым специалистам на высоком методическом уровне. Кроме того, в городе и Волжском районе созданы все условия для успешного вхождения в профессию: успешно функционируют районные методические объединения, проводятся обучающие семинары, школы молодого педагога, конкурсы для молодых специалистов, что дает возможность использования форм сетевого взаимодействия и привлечения ресурсов сторонних организаций.

Современное российское трудовое законодательство не содержит определения «молодой специалист». Статьей 70 Трудового кодекса РФ установлено лишь, что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения. То есть молодым специалистом можно считать лицо при наличии следующих условий:

- окончившее имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования;

- впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

На практике молодым специалистом считается специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и трудовой стаж не более 3-х лет с момента окончания учебного заведения. Но можно ли считать специалиста, проработавшего в школе 3 года, полноценно сформировавшимся? Процесс профессионального становления может занимать и более длительное время.

При создании Лаборатории коллектив школы прошел несколько важных этапов:

1. подготовительный:

- оформление заявки,

- разработка локальных нормативных актов: Положения о наставничестве, Положения о городской научно-методической лаборатории «Создание модели научно-методического и психологического сопровождения социализации и полноценной самореализации молодых кадров» в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 10» Волжского района г. Саратова,

- определение численного состава участников, создание рабочей группы,

- разработка и утверждение Программы деятельности Лаборатории,

- определение показателей результативности и формы отчетности по итогам работы,

- издание приказа о начале деятельности.

На этапе подготовки были определены основные направления деятельности.

Основными направлениями деятельности Лаборатории стали:

1. Научно-методическая работа, направленная на углубление научных знаний и повышение научно-методического уровня молодых специалистов – наставничество, «круглые столы», методические семинары, консультативная помощь, разработка памяток молодому специалисту.

2. Работа по формированию профессионально значимых умений и компетентностей – разработка модели портфолио молодого специалиста.

3. Работа по повышению уровня владения научным стилем речи и культурой педагогического общения.

4. Психологическое сопровождение, в том числе тренинги и занятия по развитию способности работать в коллективе (команде).

5. Работа, направленная на освоение молодыми специалистами корпоративных норм поведения, кодекса этики педагога – совместные досуговые мероприятия, участие в командных соревнованиях.

6. Работа по освоению методики научно-исследовательской деятельности и презентации собственного опыта – участие в конкурсах педагогического мастерства, профессиональных олимпиадах.

7. Организация педагогического взаимодействия наставник – молодой учитель, молодой учитель – молодому учителю.

В своей деятельности мы исходили из мнения психологов, что в процессе адаптации молодых специалистов условно можно выделить 4 этапа:

Первый этап относится к периоду обучения в вузе (ссузе) и показателем его успешности является процент студентов, устроившихся на работу по специальности.

Второй этап адаптации молодых специалистов происходит на первом году работы в организации. В это время под влиянием организационно-культурной среды у молодого человека происходит самоактуализация в профессии: осознание индивидуальных возможностей, результатов освоения профессии в вузе, применение профессиональных навыков на практике.

Показателями положительной адаптации на данном этапе являются принятие молодым специалистом культурных норм и ценностей

организации, восприятия себя как части коллектива, принятие социальной роли, соответствующей его статусу. Также может быть дана оценка эффективности адаптации по степени удовлетворенности молодого специалиста системой мотивации, условиями труда или отношениями с членами коллектива.

Третий этап заканчивается формированием защитных поведенческих реакций для устранения конфликтных ситуаций, возникающих при трудовой деятельности. Временной промежуток третьего этапа соответствует второму-третьему году работы молодого специалиста.

В этот период наблюдается рост профессионального мастерства молодого специалиста, накопление социального опыта взаимодействия в коллективе, что является показателем формирования квалифицированного специалиста. Начинают действовать факторы, формирующие представления о профессиональной карьере, возможностях личностного развития в конкретной сфере трудовой деятельности.

Возможными показателями адаптации молодого специалиста к трудовой деятельности на данном этапе могут быть проявление инициативы, творческий вклад в работу, приобретение новых навыков, самосовершенствование. По внутреннему критерию можно выделить показатель самоопределения молодого специалиста по уровню компетентности в своей профессии, а также наличие внутренней мотивации к дальнейшему карьерному росту.

Четвертый этап адаптации к социально-профессиональной деятельности (третий год работы в организации) предполагает свободное владение профессией - компетентность и мастерство. Основной интегральной характеристикой личности становится система профессионального взаимодействия, включающая мотивационную сферу (нацеленность на профессиональную трудовую деятельность), сферу целеполагания (систему представлений о содержании и результатах трудовой деятельности), сферу профессиональных притязаний (жизненные стратегии и профессиональные планы).

По внешнему критерию показателями положительно развивающегося процесса адаптации могут выступать наличие целостных социальных и профессиональных представлений у молодого специалиста, признание его авторитета и социального статуса как профессионала в коллективе, качественное выполнение работы при минимальном взаимодействии с наставником. По внутреннему критерию выделяют такие показатели, как самоорганизация при выполнении работы, стремление к овладению смежными областями профессионального знания, мотивация к наставничеству по отношению к новым педагогическим работникам. Именно на этом этапе адаптации было решено использовать приобретенный опыт для организации работы по направлению «Молодые – молодым».

На основании такого подхода к рассмотрению этапов адаптации молодого специалиста процесс его адаптации можно считать завершенным тогда, когда достигнутым профессиональным успехам молодого специалиста

будут соответствовать позитивные взаимодействия в коллективе. Критерием положительного итога адаптации молодого специалиста становится приобретаемое им чувство удовлетворенности своей работой, а также мотивация закрепления в кадровом составе и дальнейшего профессионального развития, выработки и реализации карьерных стратегий в организации. При этом значение имеет то обстоятельство, что если адаптация молодого специалиста проходит успешно, то это еще один успех в деле стабилизации кадровых процессов в организации.

В соответствии с логикой поэтапного становления молодого специалиста работа Лаборатории была поделена на этапы:

I этап (2018/2019 учебный год) - диагностический, прогностический,

II этап (2019/2020 учебный год) - самостоятельный творческий поиск и апробация,

III этап (2020/2021 учебный год) - оценочно-рефлексивный.

На первом этапе происходило изучение нормативно-правовой документации и опыта работы других образовательных организаций и специалистов с целью разработки программно-методического обеспечения деятельности Лаборатории. Итогом работы I этапа должно было стать определение требований к молодому специалисту с учетом компетентностного подхода и профессиональных стандартов и специфики нашего общеобразовательного учреждения. В результате произошло обновление нормативной базы: внесены необходимые изменения в должностные инструкции и локальные нормативные акты по направлениям деятельности Лаборатории.

Основным содержанием работы на II этапе стала апробация новых методов и приемов, форм научно-методической работы, выработка собственной стратегии научно-методической работы. В результате были накоплены аналитические материалы по итогам применения новых технологий, методик, приёмов и форм работы по основным направлениям деятельности Лаборатории.

В 2020/2021 учебном году школа реализовала III этап – обобщение и распространение опыта. Основным итогом стало повышение профессионального мастерства молодых специалистов, а показателем – результативность участия их и обучающихся в мероприятиях различной направленности.

На первом этапе была выработана модель адаптации молодого специалиста.

Её можно изобразить в качестве схемы (представлена на схеме ниже), на которой видно, что залогом успешной адаптации в коллективе молодого специалиста является слаженная работа всего школьного коллектива, начиная с администрации, заканчивая более опытными молодыми специалистами.

Директор школы:

- знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом;

- разъясняет ему права и обязанности учителя;
- определяет должностные обязанности;
- назначает из опытных учителей наставника;
- проводит работу по решению социально-бытовых проблем.

Заместитель директора по воспитательной или учебно-воспитательной работе:

- определяет рабочее место педагога;
- знакомит с условиями работы;
- проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист, представляет его обучающимся;
- расписание уроков составляет таким образом, чтобы молодой учитель имел возможность посещать уроки у своих коллег совместно с наставником;
- посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом;
- знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

Руководитель школьного методического объединения:

- вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте;
- проводит с ним индивидуальные собеседования;
- знакомит с учителями-предметниками, методической темой, с учебными программами, по которым работают учителя ШМО;
- знакомит с планом работы ШМО;
- организует работу Школы молодого педагога.

Наставник:

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления;
- помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности;
- дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу;
- вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их;
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
- учит составлению календарно-тематических планов;
- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников;
- посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их разбор.

Специалист по охране труда:

- проводит занятия по вопросам организации охраны труда, соблюдению санитарно-эпидемиологических правил;

- проводит инструктажи по ОТ при проведении мероприятий с обучающимися;

- осуществляет контроль выполнения правил по ОТ.

Педагог-психолог:

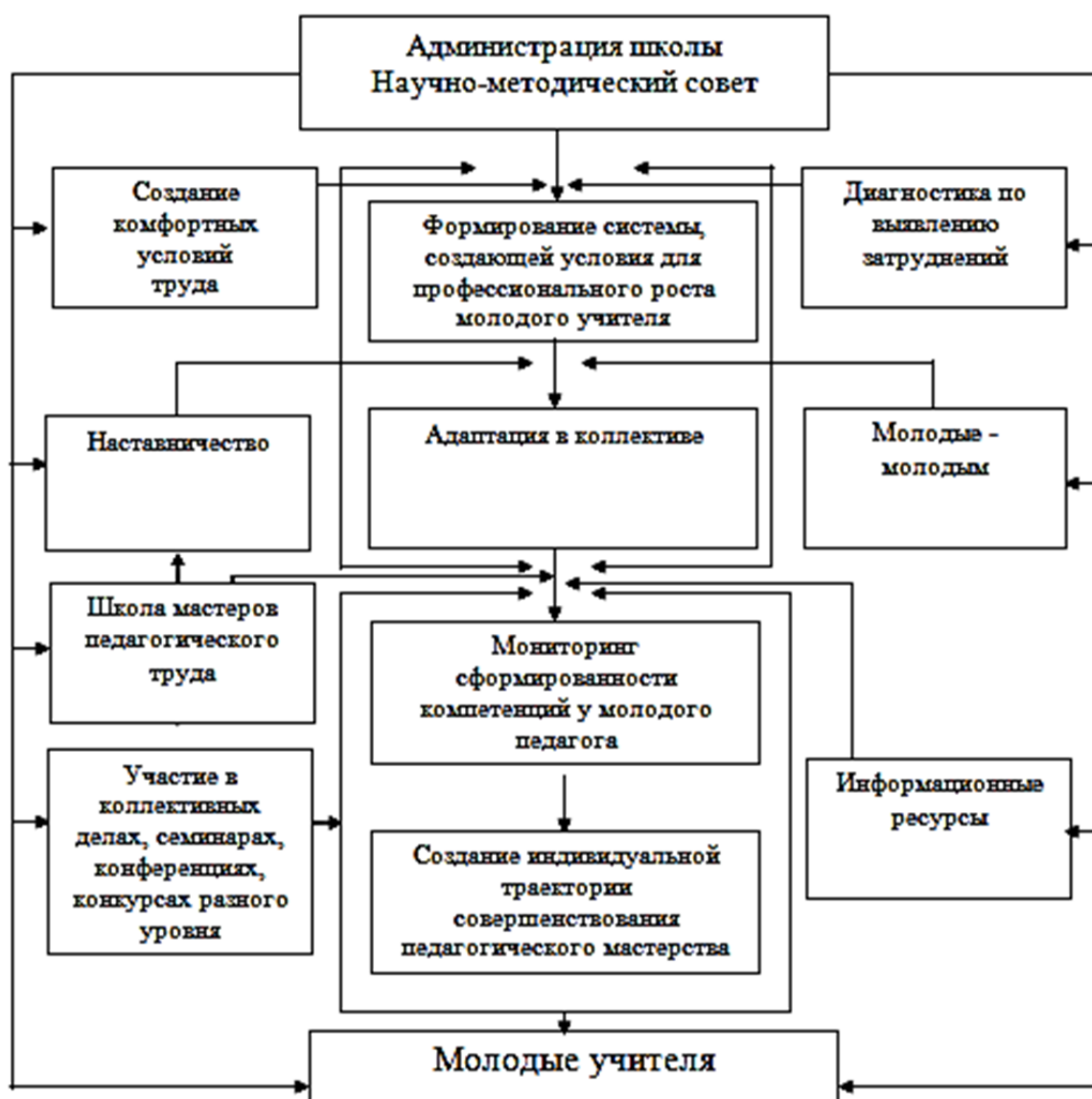
- проводит тестирование и анкетирование молодого специалиста;

- выявляет психологические затруднения педагога;

- по необходимости проводит консультации, тренинги;

- принимает участие в работе ШМС;

- помогает урегулировать возникающие конфликты.



Одним из показателей результативности II этапа деятельности Лаборатории стало участие молодых специалистов в мероприятиях различного уровня, проводимых сторонними организациями:

- участие в областной научно-практической конференции «Современные модели образовательных практик в сфере образования по естественнонаучной направленности», проводимой ГБУ СОДО «ОЦЭКИТ»

23.11.2018 г. – выступление по теме: «Уровень сформированности исследовательской культуры старшеклассников» – 7 %.

- участие в дистанционных мероприятиях, проводимых Экспертным советом по информатизации: Всероссийское тестирование педагогов – 7 молодых специалистов, наставники – 47 %.

- участие в дистанционных Международных профессиональных олимпиадах для работников образовательных организаций и студентов педагогических специальностей («Совушка»): 8 победителей и призеров (53 % молодых специалистов).

Показателем успешности можно считать участие в Международной профессиональной олимпиаде «Профи-край», целью которой является проведение независимой экспертизы уровня предметной компетенции учителей. По итогам дистанционного отборочного тура XI международной профессиональной олимпиады учителей «ПРОФИ — 2018» 5 учителей школы стали победителями и были приглашены для участия в очном туре олимпиады. Всего по Саратовской области на очный тур олимпиады прошли 15 учителей, из них 30 % - учителя МОУ «СОШ № 10». Два молодых педагога участвовали в очном этапе международной олимпиады по обществознанию, показав высокие результаты.

Молодые специалисты принимали участие в методической работе района и города: 2 молодых специалиста, учителя истории и обществознания, с 2018 г. возглавляют районное методическое объединение учителей истории и обществознания.

В 2018/2019 учебном году 10 обучающихся показали высокие результаты (на уровне муниципалитета и выше) на предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях под руководством 5 молодых специалистов, что составило **30 %**. На II этапе наиболее значительных успехов (на уровне выше районного) добились обучающиеся под руководством 7 молодых специалистов, что составило **58 %**.

Большую роль в работе с молодыми специалистами играет психологическое сопровождение: проведение тренингов, индивидуальное консультирование, семинары.

На всех этапах работы было проведено анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, которое в сравнении показало повышение показателей, свидетельствующих об успешности проводимой работы.

Результаты анкетирования молодых специалистов за 3 года

год	негативные чувства в период адаптации	степень готовности к дальнейшей деятельности	степень удовлетворенности работой	уровень навыков взаимодействия с коллективом	уровень методической грамотности
2018	45%	высокая – 45% средняя – 45% низкая – 10%	высокая – 35% средняя – 45% низкая – 10%	высокий – 35% средний – 35% низкий – 30%	высокий – 15% средний – 35% низкий – 30%
2019	35%	высокая – 65% средняя – 33% низкая – 2%	высокая – 75% средняя – 20% низкая – 5%	высокий – 83% средний – 14% низкий – 3%	высокий – 55% средний – 35% низкий – 10%
2020	28%	высокая – 69% средняя – 37% низкая – 2%	высокая – 75% средняя – 20% низкая – 5%	высокий – 85% средний – 11% низкий – 4%	высокий – 62% средний – 31% низкий – 7%

**Итоги работы по распространению опыта работы
на 3 этапе деятельности Лаборатории -
оценочно-рефлексивном (2020/2021 учебный год)**

1. Выработаны и апробированы на практике основные принципы и методы работы с молодыми специалистами.

2. 26 января 2021 года в рамках проекта «ШКОЛЫ ГОРОДОВ РОССИИ ПАРТНЕРЫ МОСКВЫ» «ВЗАИМООБУЧЕНИЕ ГОРОДОВ» школа представила опыт работы Лаборатории на всероссийском уровне в интерактивном режиме (провела вебинар).

3. 25 марта 2021 года школой был представлен опыт работы на Межрегиональном методическом Форуме «Наставничество - среда профессионального развития педагога: сопровождение, партнерство,

сотворчество», проводимом МБОУ ДО «Научно-информационно-методический центр» ГО г. Уфа Республики Башкирия, в секции «Методический сервис наставничества: актуальные направления, эффективные формы и современные тренды».

4.26 марта 2021 года школа участвовала в XVII региональной методической конференции «Слагаемые профессиональной компетентности педагога», проводимой ГАУ ДПО «СОИРО», по результатам которой был опубликован сборник «Слагаемые профессиональной компетентности педагога: сборник лучших практик/под ред. Е.Н. Анисимовой, Т.Б. Горшковой, И.Н. Гусевой. – Саратов: ГАУ ДПО «СОИРО», 2021. – 112 с. ISBN 978-5-9980-0518-3. В данном сборнике опубликована статья «Создание модели научно-методического и психологического сопровождения социализации и полноценной самореализации молодых кадров в МОУ «СОШ № 10» (авторы: Брыксина С.М., директор, Чурикова Е.В., старший методист).