

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение

«Лицей № 36» города Калуги

Утверждаю

Директор

И.Б. Дьячук



Программа

привлечения и сохранения молодых кадров

Калуга

2023

Цель программы	Создание условий для привлечения молодых и перспективных специалистов в МБОУ «Лицей № 36» г. Калуги
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить факторы и проблемы молодых специалистов в системе образования; 2. Разработать комплекс мер, направленных на привлечение молодых специалистов в МБОУ «Лицей № 36» города Калуги; 3. Создать благоприятные условия для работы молодого специалиста в лицее, путём взаимодействия с администрацией и педагогическим составом учебного заведения; 4. Создать условия для развития и реализации потенциальных возможностей молодых педагогов.
Срок реализации программы	Сентябрь 2022 – сентябрь 2025 гг.
Ожидаемые результаты реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Создание условий для увеличения притока и закрепления молодых специалистов в МБОУ «Лицей № 36» г. Калуги. ❖ Увеличение доли молодых специалистов в образовательном учреждении. ❖ Усиление чувства уверенности и профессиональной защиты молодых педагогических работников.

Актуальность программы

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в сфере образования молодых специалистов поднимается на разных уровнях. Об этом говорят чиновники различного ранга, директора учебных учреждений, методисты. А между тем по-прежнему существует проблема и того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и (что ещё существеннее) того, как удержать их там. «Развивающемуся обществу, - подчёркивается в «Концепции модернизации Российского образования», - нужны современные образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения... прогнозируя их возможные последствия, отличаются мобильностью...способны к сотрудничеству...обладают чувством ответственности за судьбу страны, её социально- экономическое процветание».

Согласно статистике, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать в школы, к тому же очень часто среди них те, кто не нашёл себе более престижной

работы. Но еще печальнее тот факт, что из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет.

Таких образом, молодых специалистов в муниципальных образовательных учреждениях нет, следовательно, в сфере образования наступил кризис. Чтобы решить эту проблему необходимо создавать условия, способствующие привлечению молодых специалистов.

Для комплексного решения проблемы дефицита молодых кадров необходимы:

- Разработка локальных актов для организации интеграции молодых педагогов в профессию.
- Осуществление научно-методического сопровождения деятельности молодых педагогических работников.
- Содействие непрерывному повышению их квалификации.
- Создание пространства для профессиональной коммуникации с коллегами.
- Развитие системы наставничества в период адаптации молодого сотрудника в профессии.
- Разработка диагностических материалов по оцениванию личностного и профессионального роста молодых педагогов.
- Обеспечение возможности участия в творческих проектах и конкурсном движении, позволяющем молодым сотрудникам проявить профессионализм, мастерство и талант.
- Привлечение педагогов в профессиональные педагогические сообщества, общественные организации.
- обучение (тренинги, профессиональные курсы);
- реализация творческого и инновационного потенциала молодого сотрудника (постановка нестандартных задач, возможность участия в конкурсах, реализации новых проектов);
- возможности карьерного роста;
- признание и поощрение сотрудника;
- вовлечение его в принятие управленческих решений;
- обеспечение социальной защищенности;
- создание комфортных условий труда (место расположения учреждения, микроклимат в коллективе, удобное рабочее место);
- возможность высокого заработка в будущем;
- профессиональное обучение и развитие;
- конкурентоспособный базовый оклад;
- построение системы адаптации молодых кадров

Анализ работы ШМУ за 2022 – 2023 год

В 2022 – 2023 учебном году ШМУ состояла из 5 молодых специалистов. В период адаптации для них были проведены следующие мероприятия:

- ознакомление с традициями коллектива и особенностями его деятельности;
- была организовано психологическая поддержка молодых учителей;
- за каждым молодым педагогом был закреплен наставник, опытный учитель;
- молодые педагоги были ознакомлены с Уставом лицея и локальным актом, в котором прописаны должностные обязанности учителя;
- проведен мастер - класс «Как работать с электронным журналом» и;
- организована взаимная посещаемость уроков: «наставник- молодой учитель» и «молодой учитель – коллега»;
- изучение локального акта «Выставление текущих, четвертных и годовых отметок»;
- проведена консультация по работе с родителями;
- проведена консультация «Ежегодные единовременные выплаты молодым учителям».

В течение года молодые специалисты активно посещали городские обучающие семинары и принимали активные участия в городской и региональной декадах, посвященных молодым педагогам (посещали открытые уроки с последующим обсуждением на заседании ШМУ). Молодые учителя традиционно участвовали в городском конкурсе сочинений «Мои первые шаги в профессию».