Молодой специалист в школе: от трудоустройства к успеху

Кейс о том, как школа помогает молодому педагогу адаптироваться, включиться в коллектив и развиваться.

Цель — не только зафиксировать факт трудоустройства, но и создать условия для профессионального закрепления специалиста.



СОГЛАСОВАНО
начальник департамента образования
мэрии города Новосибирска
Р.М. Ахметгареев
_____
от 12 июня 2025

УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ СОШ № 11
Т. Н. Григорьева
_____
от 16.07.2025 г.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
(«дорожная карта») по повышению качества образования в общеобразовательной организации

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 11»
(наименование организации)
на 2025–2027 гг.

Целевые показатели общеобразовательной организации	Целевое значение показателя*	Целевое значение показателя**	Значение показателя ОО на 2025 год		Значение показателя ОО на 2026 год		Значение показателя ОО на 2027 год	
			Прогноз	Факт	Прогноз	Факт	Прогноз	Факт
I. Развитие кадрового потенциала								
1. Количество договоров о целевом обучении по направлениям подготовки (специальностям) высшего педагогического образования[1], *ед.*	2025 – не менее 1 2026 – не менее 1 2027 – не менее 2	2025 – не менее 1 2026 – не менее 1 2027 – не менее 2	**1**	**0**	**1**		**2**	

* Основная и средние общеобразовательные школы
** Средние общеобразовательные школы с углубленным изучением отдельных предметов, гимназии, лицеи, Центры образования
[1] Реализация целевого показателя осуществляется в соответствии с ранее утвержденными трехсторонними дорожными картами по обеспечению педагогическими кадрами образовательных организаций муниципальных образований, действующими до 2030 года

Целевые показатели общеобразовательной организации	Целевое значение показателя*	Целевое значение показателя**	Значение показателя ОО на 2025 год		Значение показателя ОО на 2026 год		Значение показателя ОО на 2027 год	
			Прогноз	Факт	Прогноз	Факт	Прогноз	Факт
В том числе, 2 !!!. заключенных выпускниками профильных психолого-педагогических классов /групп (при наличии);	2025 – не менее 30% 2026 – не менее 30% 2027 – не менее 30%	2025 – не менее 30% 2026 – не менее 30% 2027 – не менее 30%	-	-	-	-	-	-
3 !!!. заключенных выпускниками специализированных педагогических классов	2025 – не менее 70% 2026 – не менее 70% 2027 – не менее 70%	2025 – не менее 70% 2026 – не менее 70% 2027 – не менее 70%	-	-	-	-	-	-
4 !!!. Количество поступивших в НГПУ на профили (математика, физика, химия, биология) Всего/ в рамках целевого приема/ целевого обучения, *чел.*	2025 –не менее 1 на выбор 2026 – не менее 1 на выбор 2027 – не менее 1 на выбор	2025 – не менее 1 на выбор 2026 – не менее 1 на выбор 2027 – не менее 1 на выбор	1/0/0		1/1/1		1/1/1	
5. Количество молодых специалистов, трудоустроенных в образовательные организации (*на 01 сентября*), *чел.*: Всего,	2025 – не менее 2 2026 – не менее 2 2027 – не менее 2	2025 – не менее 2 2026 – не менее 2 2027 – не менее 2	2		2		2	
в том числе по профилям (математика, физика, химия, биология),	2025 – не менее 1 2026 – не менее 1 2027 – не менее 1	2025 – не менее 1 2026 – не менее 1 2027 – не менее 1	1		1		1	

Успешный старт требует общей поддержки

У молодого педагога есть профессиональная подготовка, но ещё мало опыта работы в конкретной школе: нужно освоить документы, правила, особенности учеников и взаимодействие с родителями.

- **Участники сопровождения:** директор, заместитель директора, наставник, руководитель методического объединения, психолог и коллеги;

- **Задача школы** — обеспечить понятный старт, доступную помощь и посильное включение в работу.



Сопровождение помогает пройти путь от знакомства к самостоятельности

Введение в должность

Встреча с руководителем, экскурсия, знакомство с коллективом, классом, кабинетом и каналами коммуникации

Наставничество

Помощь в планировании уроков, документации и разборе сложных ситуаций

Постепенное включение

Посещение уроков коллег, совместная подготовка занятий, поэтапное подключение к школьным делам

Методическая и психологическая поддержка

Консультации, профессиональные обсуждения и возможность безопасно говорить о трудностях

Регулярная обратная связь

Помогает уточнять следующие шаги и индивидуальную траекторию развития

Поддержка укрепляет доверие и чувство принадлежности

Моральная и организационная поддержка работает, когда она конкретна и уважительна.

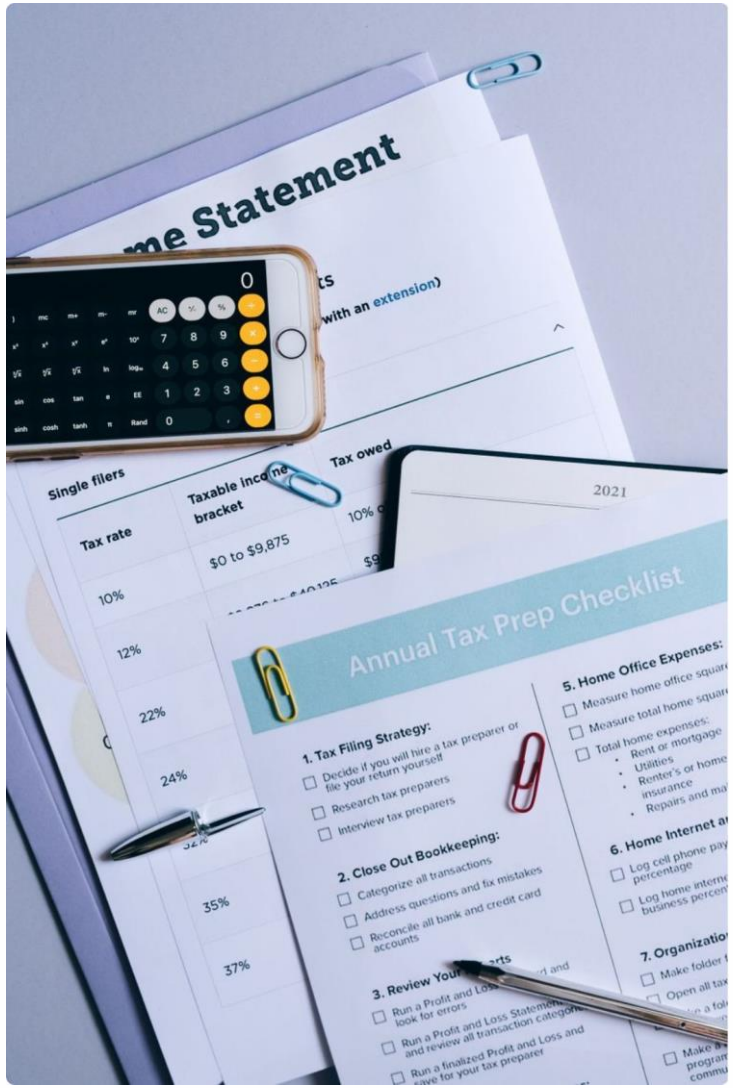
- Отмечать профессиональные достижения и вклад, а не только общие качества;
- Обсуждать не только ошибки, но и то, что уже получилось;
- Дать право задавать вопросы и постепенно осваивать самостоятельность;
- Предлагать участие в методических объединениях, проектах и рабочих группах без избыточных поручений;
- Публично представлять результаты с согласия специалиста.



Материальные меры требуют точной проверки

Школа может помочь разобраться в доступных мерах поддержки, но не должна обещать неподтверждённые выплаты или льготы.

- Проверить актуальные муниципальные, региональные и федеральные правила, критерии и сроки;
- Подсказать порядок оформления документов и назначить ответственного за консультацию;
- Ознакомить с системой оплаты труда и критериями стимулирующих выплат;
- По возможности обеспечить ресурсы и участие в профессиональных мероприятиях в пределах бюджета и установленного порядка;
- Проверять доступность программ бытовой поддержки: школа не гарантирует их предоставление



Профессиональный успех важно замечать и фиксировать



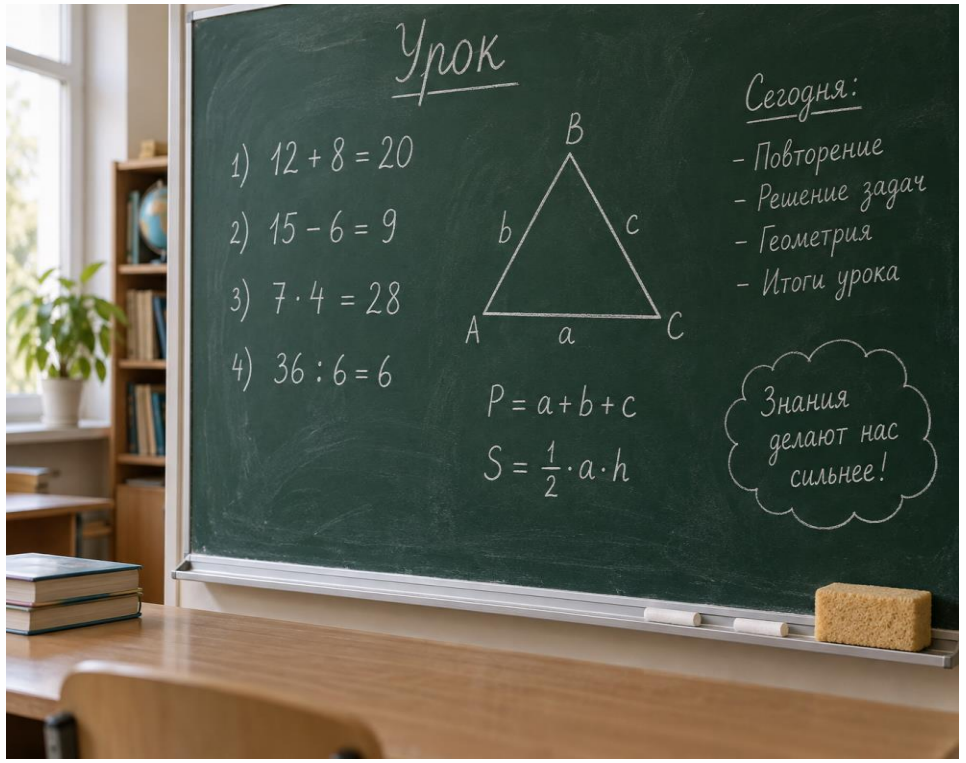
Значимые ситуации: первый самостоятельно проведённый урок, налаженный контакт с классом, продвижение учеников, школьный проект или методическая находка.

- Наставник помогает подготовиться и обсуждает результат доброжелательно и предметно;
- Фиксируются сильные стороны и одна-две конкретные задачи для дальнейшего роста;
- Учитываются не только итог ученика или проекта, но и вклад педагога, его решения и собственная оценка результата;
- Инициативу можно сначала проверить в небольшом пилотном проекте.

Показатель дорожной карты отражает трудоустройство, а не качество адаптации

Работа с показателем начинается с уточнения муниципальных требований.

- Определить категорию «молодой специалист», отчётный период и правила подтверждения;
- Оформить трудоустройство и зафиксировать сведения в объёме, предусмотренном методикой;
- Проверить основание для включения специалиста в показатель;
- Сверять кадровые данные с отчётностью; учитывать принятых за период и работающих на дату среза, если это предусмотрено правилами;
- Отдельно анализировать наставничество, нагрузку, условия труда и обратную связь: одна численность не показывает качество сопровождения и вероятность закрепления.



План на месяц должен быть конкретным и посильным

Молодой специалист

Обозначает трудности, нужную помощь и желаемый проект

Наставник

Предлагает профессиональную помощь и регулярную обратную связь

Заместитель директора

Проверяет нагрузку, организационные возможности и порядок оформления мер поддержки

Представитель МО

Предлагает способы включения в работу коллег

Психолог

Помогает определить необходимость консультации

Закрепление специалиста начинается после трудоустройства

Как школа узнает о реальных трудностях педагога, какой результат достижим в ближайший месяц и как адаптировать нагрузку без перегрузки?

Устойчивый профессиональный успех создают понятные условия, доступный наставник, уважительная обратная связь, посильные задачи, признание достижений и проверенная информация о материальной поддержке.

Трудоустройство учитывается по муниципальным правилам, а качество сопровождения оценивается отдельно.

