

Муниципальное бюджетное учреждение образования  
Сочинский центр развития образования

## **Инновационный проект по теме:**

**«Развитие кадрового потенциала муниципальной  
системы образования г. Сочи через обеспечение  
условий для вхождения в педагогическую профессию  
школьников, студентов и молодых педагогов»**

*Авторы:*

*Церекидзе Виктория Георгиевна,  
директор МУО СЦРО*

*Землянская Илона Владимировна,  
заместитель директора МУО СЦРО*

*Лымарь Ирина Александровна,  
главный специалист УОН администрации г. Сочи*

СОЧИ

2016

**1. Тема инновационного проекта:** «Развитие кадрового потенциала муниципальной системы образования г. Сочи через обеспечение условий для вхождения в педагогическую профессию школьников, студентов и молодых педагогов»

**2. Обоснование проекта**

**2.1.Актуальность для развития системы образования, соответствие ведущим инновационным направлениям развития образования Краснодарского края**

Становление общества информационной цивилизации, изменения в политической, социально-экономической сферах жизни обусловили выдвижение на первый план таких образовательных целей, как подготовка подрастающего поколения к жизни в условиях неопределенности, перемен, формирование готовности к социально-ответственным действиям и личностному выбору, а также к социокультурной ориентации.

Ключевая роль педагога в этом процессе актуализирована в ряде стратегических документов и инициатив федерального и регионального уровней, предусматривающих в качестве важных приоритетов современной образовательной политики комплекс первоочередных мер, направленных на создание условий для подготовки педагогов с новыми компетенциями, способных эффективно решать задачи современного образования, а также собственного непрерывного профессионального развития.

Кадровая ситуация, существующая в муниципальной системе Сочи, отражает общероссийские тенденции, которые характеризуются, с одной стороны, так называемым старением действующего педагогического корпуса, а с другой стороны, слабым притоком молодых педагогов.

В таблице 1 представлены данные, отражающие динамику изменения количества педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, работающих в образовательных организациях г. Сочи.

*Таблица 1*

**Возрастной состав**

	2014 – 2015 год	2015 – 2016	2016-2017
Педагоги пенсионного и предпенсионного возраста города (количество педагогов старше 50 лет)	1245	1854	1684
% по отношению к общему количеству педагогических работников	28,9	29,5	26,1

Как видно из таблицы 1, пик количества педагогов предпенсионного возраста пришелся на момент старта проекта. В целом на данный момент в отрасли численность педагогов в возрасте старше 50 лет - **1684** человека, что составляет **26,1%** от общего числа. Это практически четверть всего педагогического сообщества. Данный факт необходимо учитывать, так как он имеет достаточно серьезные последствия, поскольку связан с общим снижением трудовой активности, консервативностью по отношению к инновациям (в том числе к внедрению новых технологий и форм организации труда), появлением негативных социально-психологических установок, стереотипов профессионального мышления и деятельности.

В таблице 2 представлены данные, иллюстрирующие динамику изменения количества молодых специалистов со стажем работы до 3-х лет.

*Таблица 2*

**Молодые специалисты**

	2014 – 2015 год	2015 – 2016	2016-2017
Педагоги со стажем работы до 3-х лет	118	215	231
% по отношению к общему количеству педагогических работников	2,7	3,4	3,6

Представленные показатели свидетельствуют о том, что педагогические специальности по-прежнему не являются привлекательными для молодежи. При этом если количество молодых педагогов в абсолютном выражении увеличилось за 3 года на 113 человек, то в процентном отношении к общему количеству остаётся всё же неубедительным.

На момент старта данного проекта, в августе 2015 года, были подведены результаты работы по целевому приему выпускников на педагогические специальности в учреждения профессионального образования края. Из всего количества сочинских выпускников 2015 года только 4 человека захотели и смогли поступить в вузы по целевому приему.

На августовском совещании научно-педагогической и родительской общественности Краснодарского края в 2016 году в докладе министра образования, науки и молодежной политики региона Т.Ю. Синюгиной были представлены результаты мониторинга всех территорий края на предмет количества вакансий в образовательных организациях. Город Сочи по этому показателю занимает второе место в ряду муниципалитетов с наибольшим количеством вакансий (6,5 %).

Кроме того, вопросы преодоления дефицита кадров, повышения престижа педагогического труда, привлечения молодежи в отрасль образования и закрепления их в этой сфере были обозначены министром как приоритетные, что зафиксировано в Резолюции совещания научно-педагогической и родительской общественности Краснодарского края «Образование: кадры, качество, воспитание» следующим образом: «определить приоритетными направлениями развития отрасли образования *совершенствование кадровой политики, управления качеством образования, воспитательной работы*».

Представленные данные, на наш взгляд, свидетельствуют о том, что проблема обновления педагогического корпуса является актуальной не только для муниципальной системы образования города Сочи, но и для Кубани в целом, и решать её необходимо. Инновационные продукты, разработанные в ходе реализации данного проекта, или их элементы могут быть использованы в дальнейшем для реализации кадровых стратегий во всех территориях края.

## **2.2. Нормативно-правовое обеспечение инновационного проекта**

- Конвенция о правах ребенка
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»
- Приоритетный национальный проект «Образование»
- Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы (утверждена постановлением Правительства РФ от 23 мая 2015 г. № 497)
- Федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного, начального, основного и среднего (полного) образования
- Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 № 544н с изменениями от 25.12.2014 г.)
- Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов на 2015-2020 годы (утверждена Указом Президента РФ от 03.04.2012 г., № Пр-827)
- Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»

- Государственная программа Краснодарского края «Развитие образования» (утверждена постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14 октября 2013 года № 1180)
- План мероприятий по реализации Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов в Краснодарском крае в 2016 году (утвержден приказом МОиМП КК от 01.08.2016 № 3682)

### **2.3. Проблема инновационной деятельности. Степень теоретической и практической проработанности проблемы инновационной деятельности.**

Проблема инновационной деятельности, заявленная в данном проекте, заключается в том, что на данный момент отсутствуют результативные организационные и мотивационные механизмы, позволяющие влиять на профессиональный выбор выпускников, привлекать молодых педагогов в образовательные организации края и способствовать их закреплению в педагогической профессии. Отсутствие желаемых системных результатов в этом направлении развития региональной системы образования Кубани было констатировано министром образования, науки и молодежной политики региона Т.Ю. Синюгиной на августовском совещании научно-педагогической и родительской общественности Краснодарского края в 2016 году.

На заседании Коллегии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края 11.12.2015 года была утверждена Концепция развития непрерывного педагогического образования в Краснодарском крае на 2015-2020 годы. В ходе реализации положений данной Концепции «должна быть создана современная система непрерывного педагогического образования в Краснодарском крае, включающая развитие **5 взаимосвязанных ступеней**:

1. Предпрофильная подготовка психолого-педагогической направленности (формирование профессионального самоопределения);
2. Среднее профессиональное педагогическое образование;
3. Трёхуровневая подготовка педагогических кадров в образовательных организациях высшего образования: бакалавриат, магистратура, подготовка научно-педагогических кадров (аспирантура);
4. Дополнительное профессиональное педагогическое образование;
5. «Институт наставничества» в образовательных организациях всех уровней» [11].

В данном документе достаточно полно и конкретно прописаны возможные пути решения заявленной нами инновационной проблемы. Однако это концептуальный документ, который пока ещё не реализован, а значит, не подкреплён практическими разработками, обеспечивающими достижение поставленных целей.

Анализ различных публикаций по данной проблематике даёт основания утверждать, что в общероссийской практике существуют модели и действующие механизмы профессиональной мотивации педагогов, а также перспективы и тенденции, достигшие максимального продвижения. Так, Г.Н. Скударева выделяет 5 наиболее распространенных среди них: модели организации и финансирования повышения квалификации работников образования, модели диссеминации инновационного педагогического опыта и лучших образовательных практик, модели инновационного методического сопровождения педагогов (*с выделением в инновационных структурах методических служб адресного содержательного и структурного компонента для молодых учителей, введением в штатное расписание методиста по работе с молодыми специалистами – выделено авторами проекта как имеющее непосредственное отношение к заявленной проблематике*), механизмы материального стимулирования педагогических работников, способы моральной поддержки учителя. Однако, по мнению Г.Н. Скударевой, в этих уже реализуемых моделях и механизмах отсутствуют новые концептуальные решения, институциональные формы, позволяющие привлечь молодых для работы в школы и создать условия для их успешной профессиональной адаптации[8].

- 3. Цель:** обеспечить приток молодых кадров в муниципальную систему образования и их успешную профессиональную адаптацию

**Объект инновационной деятельности:** организационно-методическое сопровождение процессов профессионального самоопределения школьников и вхождения в педагогическую профессию студентов и молодых педагогов

**Предмет инновационной деятельности:** мотивационные ресурсы и организационные механизмы, обеспечивающие профессиональное самоопределение школьников, студентов и молодых педагогов

**Гипотеза проекта:** авторы проекта предполагают, что если будет разработана и внедрена система мероприятий, направленных на повышение интереса к педагогическим специальностям (образовательных событий, возрастосообразных деятельностных проб и социально-педагогических практик), то это позволит существенно повлиять на ценностные установки школьников и молодежи и повысить спрос на педагогические специальности у старшеклассников, а также обеспечить закрепление студентов и молодых педагогов в образовательных организациях г. Сочи.

**Задачи инновационного проекта** предполагается решать параллельно по трем кластерам:

**В работе со школьниками**

1. Организация и методическое сопровождение классов социально-педагогического профиля в пилотных школах.
2. Разработка и реализация системы мероприятий, направленных на повышение интереса у обучающихся к педагогическим специальностям (образовательных событий, возрастосообразных деятельностных проб и социально-педагогических практик).
3. Обеспечение сетевого взаимодействия образовательных организаций различного уровня в рамках профориентационной работы, предпрофильной и профильной подготовки обучающихся в области социально - педагогических практик.

#### **В работе со студентами**

1. Организация взаимодействия с социально-педагогическим факультетом Сочинского государственного университета по обеспечению качественных баз педагогической практики студентов.
2. Организация участия студентов социально-педагогического факультета Сочинского государственного университета в методических и социально значимых мероприятиях Сочинского центра развития образования и управления по образованию и науке администрации города Сочи.

#### **В работе с молодыми педагогами**

1. Расширение спектра городских методических и социально значимых мероприятий, обеспечивающих профессиональное становление молодых педагогов.
2. Разработка и запуск модели тьюторского сопровождения молодых педагогов в пилотных школах города Сочи.

**Общая задача** для всех трех кластеров:

- Формирование методического продукта на основе фиксации и анализа полученных результатов и описания успешных практик

#### **4. Теоретические и методологические основания проекта**

При разработке данного инновационного проекта авторы опирались на ключевые положения теории деятельности А.Н. Леонтьева, согласно исследованиям которого основными характеристиками деятельности является **предметность, субъектность, целесообразность, опосредованный характер, социальная природа** [12]. Заявленный проект в основном предполагает разработку и реализацию системы различных видов деятельности (мероприятий), в которые будут вовлечены целевые группы инновационного проекта: школьники, студенты и молодые педагоги. Цели и содержание данных мероприятий, видов деятельности должны быть направлены на развитие у субъектов предлагаемой деятельности «предметно-функциональных» потребностей,

формирование деятельностных мотивов, поискового поведения и осознание личностных смыслов [14].

Разработчики выделяют следующие принципы осуществления инновационной деятельности в рамках проекта:

- гуманистический характер планируемых мероприятий;
- учет при решении задач мотивации согласованного использования политических, экономических, социальных, организационных и образовательных форм и методов;
- органическое сочетание целевых (адресных) и общих (улучшающих общую ситуацию в сфере образования) мер по реализации задач мотивации;
- сохранение и развитие лучших традиций в сочетании с использованием оправдавшего себя опыта других регионов и международного опыта;
- единство научного и образовательного процессов и их направленность на повышение престижа педагогической профессии;
- обеспечение содержательной и смысловой привлекательности планируемых мероприятий для субъектов инновационной деятельности.

##### **5. Обоснование идеи инновации и механизма реализации инновационного проекта**

Идея инновационного проекта заключается в том, чтобы сформировать систему образовательных событий, возрастосообразных деятельностных проб и социально-педагогических практик, которые позволят обучающимся общеобразовательных организаций, студентам учреждений профессионального образования педагогической направленности и молодым педагогам попробовать / реализовать себя в различных видах деятельности, способствующих проявлению собственных потребностей и мотивов и осознанию личностных смыслов. Подбор мероприятий, видов деятельности будет осуществляться с учетом необходимости погружения целевых групп в ситуации, так или иначе связанные с решением педагогических задач, осуществлением педагогических проб, осмыслением собственного опыта. Главной целью всех этих актов деятельности в конечном итоге является стремление разработчиков к тому, чтобы через интересные по форме и содержанию мероприятия показать смысловую привлекательность педагогической профессии, возможности для самореализации в ней тех подростков и молодых людей, которые ориентированы на тип взаимодействия «человек-человек».

Целевые группы проекта разбиты на 3 кластера: школьники, потенциально ориентированные на педагогическую профессию; студенты социально-педагогических факультетов и молодые педагоги.



Координация работы по проекту обеспечивается взаимодействием трех ключевых субъектов проектной команды: Сочинского центра развития образования (МУО СЦРО), отдела общего и профессионального образования УОН администрации г. Сочи и Центра дополнительного образования «СИБ» г. Сочи. Обязанности по проекту в общем виде распределяются следующим образом:

*МУО СЦРО* – разработка стратегических материалов и методических продуктов, мониторинг и анализ качественных результатов проекта, экспертиза методических продуктов, разработанных образовательными организациями по теме проекта;

*Отдел общего и профессионального образования УОН* – координация деятельности субъектов сетевого взаимодействия и организационное сопровождение мероприятий проекта, мониторинг и анализ количественных результатов проекта;

*Центр дополнительного образования «СИБ» г. Сочи* – проведение городских акций и мероприятий социально-педагогической направленности для школьников, ориентированных на педагогическую профессию.

Однако в качестве субъектов сетевого взаимодействия в проекте выступают практически все образовательные организации муниципальной системы образования. Три из них (СОШ №№7, 11, 24) уже на данном этапе являются базовыми для реализации социально-педагогического профиля. Кроме того, управлением по образованию и науке и Сочинским государственным университетом согласован перечень образовательных организаций, определенных в качестве баз практик студентов социально-педагогического факультета СГУ. Этот перечень включает 33 общеобразовательные организации, 32 организации дошкольного образования, 3 центра дополнительного образования, ГБС(К)ОУ школу-интернат №2 и Центр педагогической диагностики и консультирования. При этом любая образовательная организация города является потенциальным участником проекта, поскольку может стать площадкой для проведения на её базе планируемых образовательных событий, деятельностных проб и социально-педагогических практик по мере реализации плана мероприятий. Внедрение и апробация новых форм методического сопровождения молодых педагогов на уровне образовательных организаций тоже предполагает определение ряда школ и детских садов в качестве пилотных. А в случае успешной апробации инновации будут рекомендованы к использованию во всех ОО.

Проект предусматривает также взаимодействие с социальными партнерами: Сочинским государственным университетом (социально-педагогическим факультетом) и образовательным центром «Сириус». СГУ в рамках проекта не только использует ресурс муниципальных образовательных организаций для обеспечения баз практик. На 2 этапе

реализации проекта преподаватели СГУ обеспечивают разработку и апробацию в пилотном режиме программ профильных и элективных курсов для классов социально-педагогической направленности.

Механизм реализации проекта представлен в таблице 3 в виде матрицы, в которой отражено, какие виды деятельности будут предложены целевым группам проекта субъектами сетевого организациями взаимодействия для проявления склонностей к педагогической профессии и формирования интереса и личностных смыслов, приводящих к осознанному выбору профессиональной траектории.

Таблица 3

Целевые группы проекта Субъекты сетевого взаимодействия	Школьники, ориентированные на педагогическую деятельность	Студенты социально- педагогического факультета СГУ	Молодые педагоги ОО г. Сочи
Отдел общего и профессионального образования УОН	–Участие в городских социально- значимых мероприятиях –Участие в конкурсных мероприятиях по целевому набору	–Участие в городских социально- значимых мероприятиях	–Участие в городских социально- значимых мероприятиях
МУО СЦРО	–Освоение информационного ресурса по различным аспектам педагогической деятельности –Освоение экспертной деятельности (в качестве членов детского жюри профессиональных конкурсов)	–Освоение информационного ресурса по различным аспектам педагогической деятельности –Включение в методическую деятельность	–Освоение информационного ресурса по различным аспектам педагогической деятельности –Предъявление собственного опыта в рамках методических мероприятий –Обобщение собственного опыта (публикации, профессиональные

			конкурсы) – Экспертная деятельность
ЦДОД «СИБ»	– Освоение различных видов социально-педагогической деятельности через участие в деятельности проб – Участие в конкурсных мероприятиях по целевому набору	– Волонтерская деятельность в рамках проведения социально-педагогических мероприятий проекта	– Участие в организации и проведении социально-педагогических мероприятий проекта
СГУ	– Освоение элективных и профильных курсов – Освоение информационного ресурса по различным аспектам педагогической деятельности	– Освоение программ профессионального педагогического образования	– Освоение информационного ресурса по различным аспектам педагогической деятельности
«Сириус»	– Освоение предметных модулей и курсов через участие в интенсивах в рамках внеурочной деятельности – Проектно-исследовательская деятельность (частично – 7 классы)		– Участие в методических мероприятиях
Общеобразовательные организации	– Деятельностные социально-педагогические пробы в рамках мероприятий плана	– Профессиональная деятельность в рамках социально-педагогических практик	– Профессиональная деятельность с опытными педагогами по

	<p>воспитательной работы, функционирования дневных лагерей, детских площадок</p> <p>–Освоение <i>элективных и профильных курсов</i></p> <p>–Освоение <i>информационного ресурса по различным аспектам педагогической деятельности</i></p>		<p>различным аспектам профессиональной деятельности</p>
<p>Дошкольные образовательные организации</p>	<p>–Деятельностные социально-педагогические пробы в рамках реализации мероприятий проекта</p>	<p>–Профессиональная деятельность в рамках социально-педагогических практик</p>	<p>–Профессиональная деятельность</p> <p>–Взаимодействие с опытными педагогами по различным аспектам профессиональной деятельности</p>
<p>Организации дополнительного образования</p>	<p>–Деятельностные социально-педагогические пробы в рамках реализации мероприятий проекта</p>	<p>–Профессиональная деятельность в рамках социально-педагогических практик</p>	<p>–Профессиональная деятельность</p> <p>–Взаимодействие с опытными педагогами по различным аспектам профессиональной деятельности</p>
<p>ЦТРИГО г. Сочи</p>	<p>–Проектно-исследовательская деятельность</p>	<p>–Профессиональная деятельность в рамках социально-педагогических практик</p>	<p>–Профессиональная деятельность</p> <p>–Взаимодействие по вопросам организации проектно-исследовательской деятельности школьников</p> <p>–Экспертная деятельность</p>

ЦПДК	–Освоение информационного ресурса по различным аспектам педагогической деятельности	–Профессиональная деятельность в рамках социально- педагогических практик	–Профессиональная деятельность –Взаимодействие по вопросам психолого- педагогического сопровождения школьников
------	---	---	---

*Примечание:* курсивом выделены те аспекты деятельности, которые уже реализуются. Для обеспечения не реализованных на данный момент видов деятельности, собственно, и разработан проект, в результате реализации которого планируется получить более полный спектр различных видов активной социально-педагогической деятельности.

## **6. Обоснование новизны инновационной деятельности**

Новизна инновационной деятельности состоит в том, что в данном проекте акцент несколько смещен с когнитивной парадигмы на деятельностную. Именно через личностно осмысленную деятельность, происходит удовлетворение потребностей субъекта и формирование новых «опредмеченных» потребностей[14]. А это, в свою очередь, проявляет у субъекта потребность и в знаниевой компоненте, что в конечном счете делает процесс обучения осмысленным и целенаправленным.

Кроме того, в предыдущих разделах уже упоминалось, что действенные модели, варианты и механизмы решения заявленной проблемы отсутствуют. Авторы данного инновационного проекта предлагают варианты достижения цели через оригинальную композицию видов деятельности, часть из которых уже успешно была реализована в других моделях, но в других комбинациях и с другими акцентами.

## **7. Этапы реализации инновационного проекта**

**Первый этап – сентябрь 2015 г. – август 2016 г. – подготовительный.**

Задачи первого этапа:

1. Анализ состояния кадрового потенциала и кадровых потребностей муниципальной образовательной системы и возможных путей их обеспечения.
2. Определение приоритетных направлений развития кадрового потенциала системы образования.
3. Разработка содержания и начало осуществления коррекционных изменений в области кадровой политики.

**Второй этап – сентябрь 2016 г. – август 2019г. – преобразующий.**

Задачи второго этапа:

1. Запуск механизмов развития кадрового потенциала муниципальной образовательной системы.
2. Осуществление программных мероприятий по развитию кадрового потенциала образовательной системы по выделенным приоритетным направлениям.

**Третий этап – сентябрь 2019 г. – август 2020 г. – контрольно-корректировочный.**

Задачи третьего этапа:

1. Коррекция результатов осуществленных мероприятий по развитию кадрового потенциала.
2. Стабилизация процессов развития через их системное осуществление и обеспечение.
3. Обобщение и диссеминация результативных практик, реализованных в ходе проекта.

№	Задача	Действие (наименование мероприятия)	Срок реализации	Полученный (ожидаемый) результат
<i>Этап 1. Подготовительный, сентябрь 2015 г. – август 2016 г.</i>				
1.	Анализ состояния кадрового потенциала и кадровых потребностей муниципальной образовательной системы и возможных путей их обеспечения	Подготовка аналитических материалов по состоянию кадрового потенциала	Сентябрь 2015	Осмысление сильных и слабых сторон, возможностей и рисков в решении задач проекта
		Подготовка материалов по результатам анализа кадровых потребностей МСО	Сентябрь 2015	
		Анализ возможностей МСО в обеспечении существующих кадровых потребностей	Октябрь 2015	

2.	Определение приоритетных направлений развития кадрового потенциала системы образования	Рабочие встречи по обсуждению стратегии и механизмов реализации проекта	Сентябрь 2015	Распределение функций и полномочий между участниками проекта, уточненные стратегии и механизмы реализации проекта
		Заключение договоров / соглашений о сотрудничестве с партнерами	Октябрь-декабрь 2015	Уточненные направления взаимодействия
3.	Разработка содержания и начало осуществления коррекционных изменений в области кадровой политики	Проведение серии мероприятий с обучающимися 11 классов, претендующих на целевой набор	Октябрь 2015 - апрель 2016	Увеличение количества выпускников, поступивших на педагогические специальности в рамках целевого набора
		Проведение выставки-ярмарки «Сделай свой выбор-2015» в обновленном формате	Ноябрь 2015	Сценарий, участие в подготовке школьников, ориентированных на педагогическую профессию
		Включение в программу работы городской научно-практической конференции школьников «Первые шаги в науку» социально-педагогической секции	Декабрь 2015	Погружение школьников в социально-педагогическую проблематику, получение опыта проектной и исследовательской деятельности
		Вовлечение	Март 2016	Получение

		учащихся в работу детского жюри в рамках финала городского конкурса «Учитель года Сочи»		школьниками опыта экспертной деятельности, а также знакомство с успешными представителями педагогического сообщества
<b>Этап 2. Преобразующий, сентябрь 2016 г. – август 2019 г.</b>				
1.	Запуск механизмов развития кадрового потенциала муниципальной образовательной системы	Участие проекта в конкурсе «Инновационный поиск 2016»	Сентябрь – октябрь 2016	Экспертная оценка проекта, основания для корректировки
		Утверждение детализированного плана реализации проекта на следующий календарный год	Ноябрь 2016 Сентябрь 2017 Сентябрь 2018 Сентябрь 2019	Условия для планомерного и поступательного продвижения всех участников проекта
		Презентация проекта на выставке-ярмарке «Сделай свой выбор-2016»	Ноябрь 2016	Повышение информированности профессионального сообщества и социума, привлечение внимания к решению задач проекта
2.	Осуществление программных мероприятий по развитию кадрового потенциала	Реализация серии мероприятий для обучающихся 7-8, 9, 10-11 классов по направлениям проекта	Ноябрь 2016 – апрель 2020	Сценарии мероприятий, диагностические, аналитические и экспертные материалы, иллюстрирующие



образовательной системы по выделенным приоритетным направлениям			динамику результатов в аспекте формирования ориентации на педагогическую профессию
	Организация и сопровождение функционирования профильных классов социально-педагогического профиля		Программы элективных и профильных курсов, алгоритмы взаимодействия, поступление в учреждения профессионального образования на педагогические специальности
	Заключение договора с образовательным центром «Сириус» о взаимодействии по реализации предметных курсов в профильных классах социально-педагогического профиля в форме интенсивов на базе образовательного центра	Май 2017	Повышение качества освоения обучающимися профильных классов программ предметов по выбору, получение опыта проектной и исследовательской деятельности
	Утверждение перечня баз педагогической практики	Апрель 2016	Схема взаимодействия

	студентов СГУ		
	Проведение совместных практических семинаров для педагогов ОО, ДОО, УДОД и преподавателей СГУ по вопросам содержательного сопровождения педагогических практик студентов	Октябрь-Ноябрь 2016, 2017, 2018, 2019	Согласование позиций педагогов ОО, ДОО, УДОД и преподавателей профобразования для качественного сопровождения практик студентов
	Участие студентов 4-5 курсов в методических и социально значимых мероприятиях МУО СЦРО и УОН	По согласованию	Погружение студентов социально-педагогического факультета СГУ в проблематику реальной педагогической деятельности
	Включение номинации «Молодой педагог» в городские профессиональные конкурсы	Ноябрь 2016	Публичное предъявление молодыми педагогами первых результатов практической деятельности, повышение мотивации на профессиональное развитие
	Разработка модели тьюторского сопровождения молодых педагогов	Ноябрь – декабрь 2016	Условия для успешной адаптации в профессии молодых педагогов Примерное положение

		на уровне образовательной организации		о тьюторском сопровождении молодого педагога, методические рекомендации
		Апробация модели тьюторского сопровождения молодых педагогов в пилотных школах города Сочи	Январь 2017 – апрель 2020	Диагностические, аналитические и экспертные материалы, иллюстрирующие динамику результатов в аспекте создания условий для успешной адаптации в профессии молодых специалистов
		Анализ реализации запланированных мероприятий по проекту	Июль-август 2017, 2018, 2019	Получение данных для оценки результативности продвижения в проекте и дальнейшей корректировки
<b>Этап 3. Контрольно-корректировочный, сентябрь 2019 г. – август 2020 г.</b>				
1.	Коррекция результатов осуществленных мероприятий по развитию кадрового потенциала	Проведение итогового анализа реализации проекта	Сентябрь 2019 - май 2020	Итоговый отчет
		Поэтапное внесение изменений в разработанные материалы с учетом анализа результатов реализации	Сентябрь 2019 - май 2020	Откорректированные материалы с учетом обнаруженных недостатков

		проекта		
2.	Стабилизация процессов развития через их системное осуществление и обеспечение	Отбор материалов, прошедших успешную апробацию, для внедрения в массовую практику деятельности образовательных организаций МСО	Сентябрь 2019 - май 2020	Приказы, положения, алгоритмы, схемы взаимодействия
3.	Обобщение и диссеминация результативных практик, реализованных в ходе проекта	Описание и тиражирование инновационных продуктов, разработанных в ходе проекта	Сентябрь 2019 - май 2020	Описанные модели Программы профильных и элективных курсов Сценарии и методические рекомендации по проведению образовательных событий, деятельностных проб и социально-педагогических практик Публикации в научно-методических изданиях
		Проведение диссеминационных семинаров	Сентябрь 2019 - май 2020	Предъявление результатов реализации проекта и методических продуктов профессиональному сообществу

**8. Критерии и показатели (индикаторы) эффективности инновационной деятельности. Диагностические методики и методы, позволяющие оценить эффективность проекта**

Критерий	Показатель		Диагностическая методика, метод
	2016	2020	
Процент вакансий по педагогическим должностям в образовательных организациях города	6,5	0	Статистический метод самооценки
Процент молодых педагогов, успешно прошедших профессиональную адаптацию	30	60	Метод самооценки, экспертный метод, диагностики степени удовлетворенности профессиональной деятельностью и процессуально-содержательной мотивации
Процент молодых педагогов по отношению к общему количеству педагогических работников	3,6	8	Статистический метод самооценки
Процент выпускников, поступивших на педагогические специальности	1	3	Статистический метод самооценки
Процент выпускников учреждений профессионального образования социально-педагогической направленности (по целевому набору), трудоустроившихся в ОО	-	80	Статистический метод самооценки
Количество внешних	1	5	Метод самооценки,

организаций-партнеров, участвующих в сетевом взаимодействии по направлениям проекта			экспертный метод
--	--	--	------------------

## 9. Проектируемые результаты и инновационные продукты

По результатам реализации инновационного проекта будет создана и апробирована многоуровневая модель организации и сопровождения деятельности трех целевых групп (школьников, студентов и молодых педагогов), направленная на выявление, развитие и закрепление интереса к педагогической профессии.

Апробация данной модели позволит, на наш взгляд, обеспечить достижение *следующих результатов:*

- увеличение количества выпускников, поступивших на педагогические специальности в рамках целевого набора, и затем трудоустроившихся в ОО г. Сочи (вследствие того, что профессиональный выбор будет подготовлен достаточным количеством предпрофессиональных проб)
- уменьшение оттока молодых педагогов из отрасли (вследствие того, что в рамках модели будут созданы условия для их успешной адаптации в профессии)
- повышение их мотивации на профессиональное развитие (вследствие широкого спектра видов деятельности, предлагаемой для удовлетворения их потребностей в самореализации)
- повышение уровня готовности студентов социально-педагогического факультета СГУ к работе в образовательных организациях (вследствие качественно организованных педагогических практик)

Кроме того, в ходе реализации проекта будут разработаны следующие инновационные *методические продукты:*

- Описание многоуровневой модели организации и сопровождения деятельности трех целевых групп (школьников, студентов и молодых педагогов), направленной на выявление, развитие и закрепление интереса к педагогической профессии
- Описание модели тьюторского сопровождения молодых педагогов
- Программы профильных и элективных курсов
- Сценарии и методические рекомендации по проведению образовательных событий, деятельностных проб и социально-педагогических практик
- Публикации в научно-методических изданиях по проблематике проекта

## **10. Практическая значимость и перспективы развития инновации (проекта)**

Заявленные инновационные продукты будут содержать технологические описания и рекомендации, которые позволят любому субъекту профессионального сообщества использовать их в собственной деятельности для решения схожих задач.

Возможное развитие проекта видится авторам в двух плоскостях: методической и управленческой.

Методический аспект продолжения проекта может быть направлен на работу с педагогами наиболее продуктивной категории в возрасте 30-45 лет и решать адресные, конкретные, персонифицированные задачи профессионального развития на основе уже созданного сетевого взаимодействия. При этом в представляемом проекте данные задачи опосредованно уже будут решаться, поскольку указанные педагоги в разной степени будут включены в систему сопровождения молодых педагогов, а значит, уже получают импульс для совершенствования собственных компетенций.

Управленческий аспект возможного продолжения проекта может быть направлен на разработку комплекса мер социальной поддержки педагогов города в условиях дефицита финансово-экономических ресурсов.

## **11. Обоснование наличия необходимых ресурсов для выполнения задач инновационного проекта**

На данном этапе существующая инфраструктура муниципальной системы образования располагает кадровыми, научно-методическими, информационными, материально-техническими ресурсами, необходимыми для реализации проекта. Финансовое обеспечение проекта тоже планируется с учетом существующих возможностей, поскольку рассматриваются варианты, при которых большинство функций будет выполняться в рамках должностных обязанностей работников и в соответствии с уставными видами деятельности организаций. При дополнительных нагрузках возможно использование стимулирующих выплат за осуществление инновационной деятельности.

Существующие риски, которые могут тормозить продвижение в проекте, обусловлены объективными факторами: низкий престиж педагогической профессии в российском обществе; обилие негативных публикаций в СМИ, влияющих на формирование непривлекательного образа современного педагога; несоответствие нагрузки и денежного вознаграждения педагогических работников. Однако мероприятия, предлагаемые в плане реализации проекта, во многом направлены на преодоление негативных стереотипов о педагогической профессии, а также на поиск продуктивных траекторий успешного становления в этой профессии.

## **12. Степень разработанности инновации с предоставлением ранее изданных материалов (публикаций, методических разработок), выполненных в рамках проекта**

Степень концептуальной разработанности проекта, по мнению авторов, вполне достаточна. Однако необходимо заметить, что логика проекта предполагает внесение дополнений и изменений, поскольку в ходе апробации запланированных мероприятий, несомненно, будут выявлены не всегда эффективные и результативные пробы, а значит, необходима будет своевременная коррекция.

В данный момент мы приступили к реализации второго этапа проекта, который и является основным. Предыдущий этап был подготовительным, длился год. Но уже за этот год можно показать динамику некоторых показателей, в частности, количество выпускников ОО, поступивших по целевому набору в 2016 году увеличилось до 19 человек (в 2015 году было 4 человека). Сформирован актив молодых педагогов, который самоорганизовался по результатам профессионального взаимодействия в рамках педагогических конкурсов, методических мероприятий и участия в молодежной смене «Регион – 93». Центром дополнительного образования «СИБ» проведен ряд профориентационных мероприятий для старшеклассников, а также профильная смена летнего лагеря дневного пребывания.

### Материалы, разработанные на первом этапе:

1. Презентация модели методического сопровождения молодых педагогов в г. Сочи на круглом столе «Педагогическая поддержка начинающих учителей при проектировании образовательного процесса в школе» в рамках встречи Актива ассоциации молодых педагогов Кубани, **19.03.2016 г. Сочи.**
2. Сценарий проведения дискуссионной площадки «Остаюсь работать в школе» в рамках встречи Актива ассоциации молодых педагогов Кубани, **19.03.2016 г. Сочи.**
3. Статья В.Г. Церекидзе «Звезды» зажигаются в Сочи» в журнале «Педагогический вестник Кубани» №2, 2016 г., с.14.
4. Программа летнего профильного лагеря с дневным пребыванием детей «ПрофСтарт» на базе МАУ ЦДОД «СИБ».
5. Программа элективного курса для учащихся 9-х классов «Восхождение к педагогической профессии» (авторы-разработчики: к.п.н., доцент СГУ Мушкина И.А., к.п.н., доцент СГУ Бородина Н.В., к.п.н., доцент Садилова О.П.)
6. Программа профильного курса для 10-х классов социально-педагогического профиля «Управление педагогической карьерой» (авторы-разработчики: к.п.н., доцент СГУ Мушкина И.А., к.п.н., доцент СГУ Бородина Н.В., к.п.н., доцент Садилова О.П.)



7. Программа профильного курса для 11-х классов социально-педагогического профиля «Путь к успеху в педагогической профессии» (авторы-разработчики: к.п.н., доцент СГУ Мушкина И.А., к.п.н., доцент СГУ Бородина Н.В., к.п.н., доцент Садилова О.П.)
8. Сценарий тренинга «Хочу быть учителем» (адаптация авторского тренинга Г.В. Резапкиной, А.Н. Соболевой «Хочу быть психологом»). Адаптирован канд. психол. наук, доцентом СГУ Макаревской Ю. Э.
9. Положение о проведении городского конкурса «Большая перемена».

#### **Список литературы**

1. Баранова Л. А. Профессиональные пробы и выбор профессии: кн. Для учителя. - М.: Просвещение
2. Елканов С. Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя - М.: Просвещение, 1989.
3. Зайчикова О.Е. Организация и методика проведения профессиональных проб, 2012.
4. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. — Ростов-н/Д: Феникс, 1996.
5. Львова Ю. Л. Творческая лаборатория учителя: кн. для учителя. - М.: Просвещение, 1992.
6. Резапкина Г.В. Секреты выбора профессии, или путеводитель выпускнику. – М. Гинезис, 2007.
7. Резапкина Г.В., Соболева А.В. Тренинг «Хочу быть учителем», адаптация авторского тренинга «Хочу быть психологом», адаптация Макаревская Ю.Э., 2015.
8. Скударёва Г.Н. Профессиональная мотивация педагога: научная теория и инновационная социально-педагогическая практика // Вестник КГУ им. Н.А.Некрасова. – 2014 г. – Том 20 – с.28-32.
9. Чистякова С. Н. Профессиональная ориентация школьников на этапе перехода к профильному обучению / С. Н. Чистякова, Н. Родичев // Народное образование. - 2006. - № 9.
10. Чистякова С.Н., Родичев Н.Ф., Лернер П. С., Гапоненко А. В., Профессиональные пробы: технология и методика проведения : метод. пособие для учителей 5–11 кл., 2011.

#### **Электронные ресурсы:**

11. Концепция развития непрерывного педагогического образования в Краснодарском крае на 2015-2020 годы  
[http://iro23.ru/sites/default/files/koncepciya\\_rnpo\\_v\\_krasnodarskom\\_krae\\_na\\_2015-2020g.pdf](http://iro23.ru/sites/default/files/koncepciya_rnpo_v_krasnodarskom_krae_na_2015-2020g.pdf)

12. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность.  
<http://www.psy.msu.ru/people/leontiev/dsl/index.html>
13. Леонтьев А.Н. Проблема деятельности в истории советской психологии  
<http://www.voppsy.ru/issues/1986/864/864109.htm>
14. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции  
<http://flogiston.ru/library/leontev>