



**Формирование корпоративной культуры педагогических работников МАОУ
Гимназия №14 как способ профессионального развития и закрепления молодого
специалиста в коллективе.**

В.В.Путин в Послании Федеральному Собранию Р. Ф. на 2019 год отметил, что в числе самых сильных конкурентных преимуществ в России – талант, энергия, креативные способности молодежи. Системе образования нужны молодые кадры.

Одной из центральных ролей в реализации национального проекта «Образование» играет система наставничества. Целевая модель наставничества разработана для достижения задач, обозначенных в федеральных проектах «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» и моделирует отношения, связанные с реализацией наставнических программ в субъектах Российской Федерации в сфере образования



Количество молодых педагогов	Остаются в учреждении
6-8	85-90%

- **«Корпоративная культура – это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной компании, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды».** (В.А. Спивак)
- Э.В. Онищенко под корпоративной культурой понимает **«уникальную систему, целостную совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения, форм отношений и взаимодействий с сотрудниками,принимаемых всем коллективом целей развития как собственно организации, так и творческого совершенствования сотрудников»**
- Корпоративная культура педагога в узком смысле – это **набор профессионального инструментария педагога,устойчивое развитие данной педагогической корпорации как продуктов культуры и допустимых средств самовыражения и самореализации потребителя образовательных услуг и педагога, востребованности и конкурентоспособности, гибкости и креативности, гуманизма и этики.**

Функции корпоративной культуры

- корпоративная культура позволяет формировать **позитивный имидж организации**, проявляющийся как во внутренней, так и во внешней среде;
- охранные функции, суть которых сводится к необходимости воспитания в сотрудниках духа **преданности и поддержания стабильности организации**;
- формирование **контроля за членами организации**, механизм заинтересованности каждого сотрудника в качественном выполнении своих должностных обязанностей
- **поддержание ценностей**, которые составляют внутреннюю культуру организации (история)
- формирование **атмосферы сопричастности** каждого члена организации к выполнению общего дела и ответственности за его реализацию

Корпоративная культура – это не только имидж компании, но и эффективный инструмент стратегического развития организации. Ее формирование всегда связано инновациями, направленными на достижение – целей и, следовательно, повышение конкурентоспособности

Корпоративная культура образовательного учреждения представляет синтез ценностей, норм, отношений, привычек, традиций, форм поведения, ритуалов, заключенных в оболочку социального окружения, внутри которой школа как образовательная корпорация получает возможность самореализовываться, вырабатывать индивидуальный стиль поведения и взаимоотношений с социумом.

Нормативные документы и локальные акты:

- Национальный проект «Образование»
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»
- Профстандарт педагога
- Целевая модель (программа) наставничества на 2021-2022 учебный год
- приказ о закреплении молодых специалистов за наставниками
- электронное портфолио молодого педагога (индивидуальная программа становления)

Задачи:

- 1. Повышение уровня методической подготовленности молодых педагогов: развитие профессиональных компетенций и "гибких" метапредметных навыков.
- 2. Оказание практической помощи молодым специалистам.
- 3. Оказание психологической поддержки молодым специалистам при адаптации в педагогическом коллективе.
- 4. Организация деятельности по формированию у молодых классных руководителей конструктивно-содержательных и конструктивно-операционных умений.
- 5. Проведение обмена опытом успешной педагогической деятельности.
- 6. Создание условий для саморазвития и самореализации молодых педагогов.
- 7. Оказание помощи в самообразовании молодых специалистов.
- 8. Повышение имиджа профессии учителя.
- 9. Формирование корпоративной культуры.
- 10. Привлечение и закрепление молодых специалистов.

Планируемые результаты:

- сокращение адаптационного периода для молодых специалистов;
- повышение уровня личной и профессиональной компетентности молодых педагогов;
- формирование у молодого специалиста индивидуального стиля в профессиональной деятельности;
- сформированность у начинающего учителя потребности в непрерывном самообразовании;
- разработка индивидуальных образовательных программ молодых педагогов;
- презентация успешных практик педагогов;
- привлечение молодых специалистов в педагогическую профессию

Элементы модели корпоративной культуры

```
graph TD; A[Элементы модели корпоративной культуры] --> B[Кодекс молодого специалиста, кодекс профессиональной этики, имидж учреждения]; A --> C[Инфраструктура учреждения]; A --> D[Профессиональные конкурсы]; A --> E[Инновационная деятельность]; B --> F[Творческая среда];
```

Кодекс молодого специалиста, кодекс профессиональной этики, имидж учреждения

Инфраструктура учреждения

Профессиональные конкурсы

Инновационная деятельность

Творческая среда

Индивидуальная программа становления молодого педагога

- Диагностика по выявлению профессиональных дефицитов.
- Создание ролевых моделей между молодым специалистом и наставником
- Теоретическая и практическая подготовка молодых педагогов к инновационным преобразованиям в области образования
- Развитие системы информационно-методической поддержки повышения квалификации, переподготовки молодых педагогов и наставников
- Поддержка молодых педагогов в конкурсах
- Проведение обучающих семинаров, фокус-группы,
- Включение молодых педагогов в совместную с наставников деятельность, в работу научно-методических семинаров, конференций, практикумов, инновационных проектов, педагогических мастерских, мастер-классов.

Инновационная деятельность Гимназии

Базовая площадка ККИПК РО по работе с молодыми педагогами.

Городская базовая опорная площадка «Формирование цифровой образовательной среды»

Городская базовая экспериментальная площадка «Ведение экспериментальных работ по сетевому взаимодействию ОО (проект «Мега-класс») в рамках образовательного партнерства с ФГБОУ ВО КГПУ им. В.П. Астафьева.

Участник проекта Сбербанка «Персонализация образования в условиях цифровой трансформации в обществе»

- Конкурентоспособный молодой педагог в условиях реализации представленной программы профессионального развития должен обладать такими качествами, как педагогическая компетентность, педагогические способности, педагогическая направленность.



Конкурсы профессионального мастерства

- Педагогический дебют
- Урок в городе
- Педагогический Хакатон
- Лучший педагог дополнительного образования









Работа фокус- группы



Инфраструктура образовательного пространства гимназии





Мобильность и вариативность





Технологический КОМПЛЕКС





Пространство для организации проектной и исследовательской деятельности



