

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. М.АКМУЛЛЫ
ИНСТИТУТ ПЕДАГОГИКИ
КАФЕДРА ТЕОРИИ И МЕТОДИК

ШИРИОЗДАНОВА АЛСУ РАЗИФОВНА

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ВЫПУСКНОЙ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ ПО ТЕМЕ**

**«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА МОЛОДЫХ
ПЕДАГОГОВ В СОВРЕМЕННОЙ СЕЛЬСКОЙ ШКОЛЕ»**

Уфа 2025

УДК 373.2
ББК
74.10я73 С
95

*Печатается по решению учебно-методического совета
Башкирского государственного педагогического университета
им. М.Акмиллы*

*Шириозданова А.Р. Методические рекомендации по совершенствованию
управлением персонала молодых педагогов в современной сельской школе.
по направлению « Институт педагогики», профиль «Управление
персоналом в образовательной организации»
" [Текст] /А.Р.Шириозданова. Уфа: Изд-во БГПУ, 2025. – 30 с.*

Рассматриваются процессы подготовки курсовой и выпускной
квалификационной работ , начиная с выбора темы исследования и
заканчивая ее публичной защитой.

Предназначены студентам магистрантам

Рецензенты:

Научный руководитель В.М. Янгирова доктор педагогических наук,
профессор(БГПУ им.Акмиллы);

© Издательство БГПУ, 2025
©Шириозданова А.Р, 2025

***Методические рекомендации по совершенствованию управлением
персонала молодых педагогов в современной сельской школе.***

Работа с молодыми учителями в сельской школе требует особого подхода,
учитывающего специфику образования в данном контексте.

Эти рекомендации помогут создать поддерживающую и развивающую
среду для молодых учителей, что в результате отразится на качестве
образования в сельской школе.

7. Вовлечение семьи и сообщества

Создание связи с родителями: Проводите мероприятия, которые помогут молодым учителям установить контакт с родителями учеников и местным сообществом.

Поддержка школьных и местных инициатив: Заинтересуйте молодых учителей в участии в школьных и местных проектах, которые помогут им интегрироваться в сообщество.

8. Поощрение инициатив

Поддержка креативных идей: Поощряйте инициативы и эксперименты молодых учителей, позволяя им внедрять новые подходы и методы в обучение.

Награды и признание: Установите систему поощрения за выдающиеся достижения и прогресс в работе.

Вот несколько рекомендаций по дальнейшей работе с наставляемыми молодыми учителями:

1. Индивидуальный подход

Анализ потребностей: Проведите беседы с каждым молодым учителем, чтобы понять их потребности, ожидания и сложности, с которыми они сталкиваются.

Настройка менторства: Назначьте опытного наставника, который сможет предоставлять поддержку и советы, основываясь на личных качествах и предпочтениях молодого учителя.

2. Обучение и повышение квалификации

Организация тренингов: Проводите регулярные семинары и тренинги по актуальным темам, которые интересуют молодых учителей (инновационные методы обучения, психология подростков, цифровые технологии, искусственный интеллект).

Доступ к онлайн-ресурсам: Рекомендуйте, обеспечьте доступ к онлайнкурсам и вебинарам, которые могут быть полезны для профессионального роста.

3. Поддержка в практике

Совместные уроки: Проводите совместные уроки, где молодые учителя могут наблюдать за работой опытных коллег и наоборот.

Проведение открытых уроков: Организуйте день открытых дверей, чтобы молодые учителя могли продемонстрировать свои наработки и получить конструктивную обратную связь.

4. Создание сообщества

Формирование педагогического сообщества: Способствуйте укреплению связей между молодыми учителями, старшими коллегами, администрацией школы.

Создайте платформу (например, форум или группу в мессенджере) для обмена опытом, ресурсами и вопросами между молодыми и опытными учителями.

Регулярные встречи: Устраивайте встречи для обсуждения актуальных вопросов образовательного процесса и обмена идеями.

5. Психологическая поддержка

Создание безопасной атмосферы: Обеспечьте молодым учителям поддержку и понимание в сложные моменты. Поддерживайте их позитивный настрой и профессиональную самооценку. Это поможет снизить уровень стресса и повысить уверенность.

Обучение эмоциональной грамотности: Разработайте курсы или тренинги по эмоциональному интеллекту и управлению стрессом.

6. Оценка результатов и адаптация

Регулярная обратная связь: Периодически проводите оценки успешности работы наставляемых учителей, чтобы определить, где они могут улучшиться.

Адаптация программ: На основе полученной обратной связи уточняйте программу наставничества и обучения.

В целях повышения престижа педагогической профессии, стимулирования высоких достижений в профессиональной деятельности и государственной поддержки молодых учителей, работающих в сельской местности Республики Башкортостан имется Грант РБ «Лучший сельский молодой учитель» с 1 июля 2019 года 100 ежегодных грантов, с 1 января 2020 года - 150 ежегодных грантов, с 1 января 2021 года - 100 ежегодных грантов, с 1 января 2022 года - 25 ежегодных грантов, с 1 января 2023 года - 150 ежегодных грантов, с 1 января 2025 года - 100 ежегодных грантов молодым учителям, работающим в сельской местности Республики Башкортостан, в размере 690 тысяч рублей каждый.

Следующая программа «Земский учитель».

Учителя, переехавшие на работу в сельскую местность и города с населением до 50 тыс. человек, могут получить до 2 млн рублей. В статье разберём, кто может поучаствовать в программе и как оформить выплату. таковы основные условия программы

По условиям программы педагог может получить выплату в размере 1 млн рублей. И 2 млн рублей для регионов Дальнего Востока. Для этого необходимо переехать в сельскую местность и устроиться на работу в сельскую школу. Там нужно проработать не менее 5 лет. При этом учебная нагрузка должна быть не меньше 18 часов в неделю.

Кто может стать участником программы Земский учитель

Для участия в программе учитель должен соответствовать следующим требованиям:

среднее профессиональное или высшее педагогическое образования (в некоторых регионах в программе могут участвовать специалисты с неоконченным высшим образованием, но, как правило, они должны закончить не менее трёх курсов) возраст от 18 до 55 лет на момент получения выплаты (возрастные требования могут отличаться в зависимости от регионов) соответствие основным требованиям к педагогическим работникам? (по состоянию здоровья, наличию неснятой или непогашенной судимости и другое соответствие другим требованиям, которые могут быть установлены в регионах.

Программа реализуется в каждом субъекте с учётом особенностей, которые установлены местным законодательством. Например, требования к стажу. Где нужно работать, чтобы получить компенсацию?

Чтобы поучаствовать в программе нужно выбрать вакансию в образовательной организации из тех, которые размещены на сайте программы. Вы можете подобрать для себя будущее место работы с помощью удобных фильтров.

Общее требование — образовательная организация должна находиться в сельском населённом пункте, рабочем посёлке, посёлке городского типа или городе (с численностью населения до 50 тыс. человек).

Как правило, установлены требования к удалённости от текущего места работы или жительства учителя не менее 200 км. В некоторых регионах может быть установлено другое расстояние.

Молодой учитель пришёл в школу. Как бы хорошо ни был подготовлен он к работе, становление его мастерства проходит на практике, в течение всех последующих лет работы в образовательном учреждении. Именно впервые годы работы интенсивно формируются те качества, которые в будущем определяют степень мастерства учителя.

Чтобы стать преобразователем, творцом, учителю необходимо овладевать закономерностями и механизмами педагогического процесса. Это позволит педагогически мыслить и действовать, т.е. самостоятельно анализировать педагогические явления, осмысливать их, находить в теории обучения и воспитания идеи, выводы, основную педагогическую задачу (проблему) и способы ее оптимального решения. А овладеть закономерностями и механизмами педагогического процесса молодой специалист сможет только через целостную систему адаптации в педагогическом коллективе.

Первый год работы молодого специалиста напоминает ежедневный экзамен, испытание, которое учитель держит перед всеми участниками образовательного процесса. Это состояние может укрепить его веру в свои силы и сформировать чувство удовлетворения, без которого нет полноценного освоения профессии, но может также стать источником глубокого разочарования и неверия в себя. Много, конечно, зависит от самого молодого учителя. Однако это не снижает роли и не снимает ответственности и с руководителей школы, всего педагогического коллектива за то, как сложится профессиональная судьба начинающего учителя.

Молодому специалисту без профессиональной поддержки опытных педагогов тяжело работать в школе. Поэтому молодому выпускнику адаптироваться в максимально короткие сроки в новых для него условиях практической деятельности поможет педагог-наставник. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Роль наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой

адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию. Наставничество должно оплачиваться отдельно и за хорошую заработную плату, педагог может уже совсем не преподавать, быть на пенсии, и заниматься только наставничеством. После такой плодотворной работы наставника и молодого специалиста в течение одного года, молодые учителя станут настоящими «асами» своего дела.

Следующим этапом реализация проекта должна предполагать особые условия для молодых педагогов в институте повышения квалификации работников образования — здесь для учителей со стажем не больше трех лет должны проводиться специальные форумы и конкурсы, для того, чтобы молодой специалист мог креативно себя представить. Это могут быть конкурсы открытых уроков, мероприятий, проводимых как в городе, так и в области (например, проведение недели молодых специалистов, слётов). Также необходимо проведение семинаров, бесед, круглых столов, которые направлены на решение возможных проблем, получения новых знаний, обмена опытом и реализации совместных проектов. Данные проекты могут раскрывать формулу успеха молодых педагогов в совместной работе с администрацией образовательного учреждения, коллегами, родителями и детьми.

Меры, направленные на мотивацию молодых специалистов по привлечению к педагогической деятельности, реализуемые органами власти района и области

Решение финансовых и жилищных проблем педагога находятся в компетенции органов власти и являются целью многих образовательных реформ.

На данный момент материальная поддержка молодых специалистов в сфере образования Кушнаренковского района не осуществляется. Она должна осуществляться по трем направлениям:

1. Денежные выплаты:
 - ежемесячные надбавки к тарифной ставке молодым специалистам, работающим в муниципальных образовательных учреждениях;
 - единовременные денежные выплаты молодым специалистам, поступившим на работу в муниципальные образовательные учреждения;
2. Обеспечение жильем:
 - предоставление целевого займа на приобретение первичного жилья молодым учителям сроком на 20 лет под 0% годовых.

На мой взгляд, дополнительно к данным программам должны осуществляться следующие пункты:

- 1) обеспечение служебным жильем (в течение определенного времени, предположим, в течение 3-ех или 5-и лет - это жилое помещение должно относиться к разряду служебных, для того, чтобы специалист, приватизировав жилье, не покинул место работы);
- 2) обеспечение выплат молодому учителю в компенсации расходов на оплату коммунальных услуг;
- 3) предоставление целевого займа на приобретение вторичного жилья молодым учителям сроком на 25 лет под 0% годовых.

3. Одним из важных аспектов является организация целевого направления в ВУЗы педагогического профиля выпускников ОУ города с оплатой стипендии ежемесячно студентам, принятым по целевому набору и заключившим договора о трудовой деятельности с направляющей стороной сроком на 3 года.

Рекомендации для руководства школы:

Утвердить новую редакцию Положения о тьюторском сопровождении;
Включить стимулирующие выплаты за развитие в коллективный договор;
Подать заявку на грант «Молодёжь Башкортостана» на ремонт жилья;
Провести первый «День открытых дверей» в БГПУ в октябре 2025 г.
Перспективы дальнейших исследований:

изучение влияния цифровых инструментов на педагогическую рефлексию;
разработка критериев оценки эффективности тьюторов;
исследование гендерных аспектов удержания молодых педагогов в селе.

Литература:

- 1).Коваленко А.П. Поддержка молодых специалистов в сельских школах: опыт и рекомендации
- 2)Лебедева С.В. Оценка эффективности программ поддержки молодых педагогов в сельских школах [Электронный ресурс] // Вестник педагогических исследований : сведения, относящиеся к заглавию / Лебедева С.В. URL : <https://pedagogical-studies.ru/articles/effectiveness-of-support-programs> (дата обращения: 27.10.2025).
- 3)Смирнова Т.И. Управление кадровым потенциалом молодых педагогов в условиях сельской школы [Электронный ресурс] // Научный журнал "Образование и общество" : сведения, относящиеся к заглавию / Смирнова Т.И. URL : <https://edu-society.ru/articles/management-young-teachers> (дата обращения: 27.10.2025).
- 4)Реан, А.А. Психология педагогической деятельности [Текст] / А.А.Реан. – Ижевск, 1994. – 260 с.
- 5.)Слободчиков, В.И. Психологические условия введения студентов в профессию педагога [Текст] / В.И. Слободчиков, Н.А. Исаева // Вопросы психологии. – 2006. – № 4. – С. 73-75.
- 6)Тенденции дополнительного профессионального образования в контексте современной образовательной политики: материалы V Международной научно – практической конференции. В 2 ч. Ч. 1/Челябинск, 12 декабря 2014 г. / Челяб. институт перепод. И пов. квал. работ. образ. – Челябинск: ЧИППКРО, 2014. – 176 с.
- 7.)Третьяков, П.И. Адаптивное управление педагогическими системами: учебное пособие [Текст] / П.И. Третьяков. – М.: Академия, 2010. -368 с.
- 8.)Фролов И.С. Особенности управления персоналом в условиях сельских образовательных учреждений [Электронный ресурс] // Научный журнал "Педагогические исследования" : сведения, относящиеся к заглавию / Фролов И.С. URL : <https://pedagogical-researches.ru/articles/personnel-management-in-rural-schools> (дата обращения: 27.10.2025).
- 9.)Щербаков, А.В. Профессиональная адаптация начинающего педагога на рабочем месте [Текст] / А.В. Щербаков //Народное образование. – 2009. - № 6. – С. 127-132.
Электронный ресурс] // Научный журнал "Образование и наука" : сведения, относящиеся к заглавию / Коваленко А.П. URL : <https://education-science.ru/articles/support-young-specialists> (дата обращения: 27.10.2025).
- 10.)Янгирова, В.М. Теория воспитательных систем [Текст]: монография / В.М. Янгирова. - Уфа: Изд-во БГПУ, 2014. - 174 с. Электронный текст

доступен в электронно-библиотечной системе «Лань» по ссылке:
e.lanbook.com .

11. Янгирова, В.М. Формирование исследовательских компетенций у бакалавров педагогики [Текст]: монография / В.М. Янгирова – Уфа: Изд-во БГПУ, 2010. – 144 с.