

Молодые педагоги как фактор развития школы

**Разработчик:
Лазарева Марина Сергеевна**

Проект подготовлен в рамках модуля “Технология проектной деятельности”
дополнительной профессиональной программы
„Менеджмент в образовании“
кадровый резерв
ГБОУ ДПО НИРО, декабрь 2018

Актуальность проекта



„Создание достойной мотивации учителей, условий для их постоянного самосовершенствования и повышения квалификации – сегодня становится ключевым фактором развития всей системы общего образования“

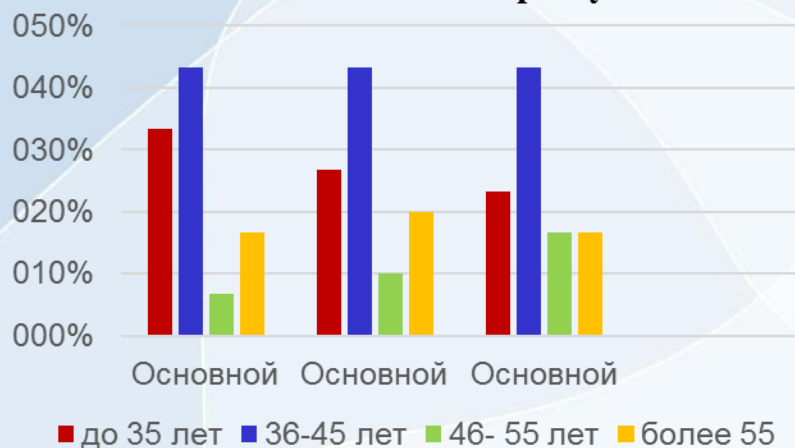
В.В. Путин

Дефицит квалифицированных педагогических кадров, в частности, молодых педагогов. Доля учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей в общеобразовательных организациях Нижегородской области не превышает 77 % по итогам 2017 года

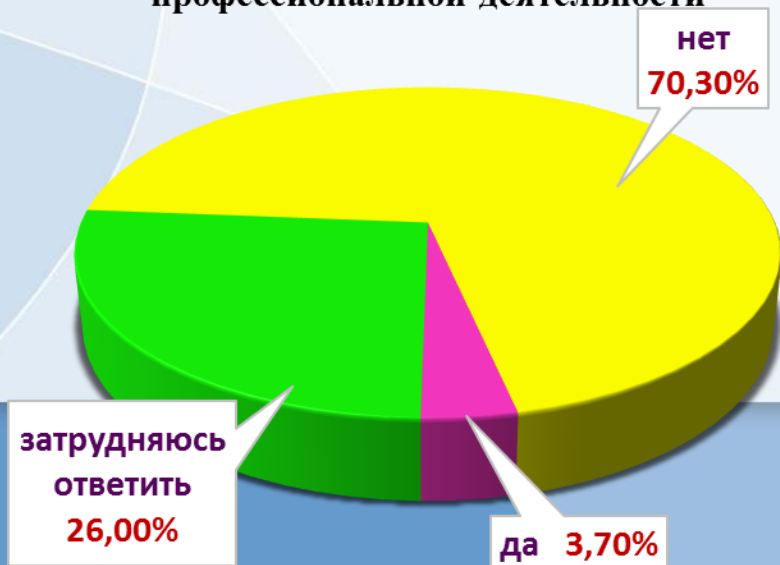


Анализ ситуации

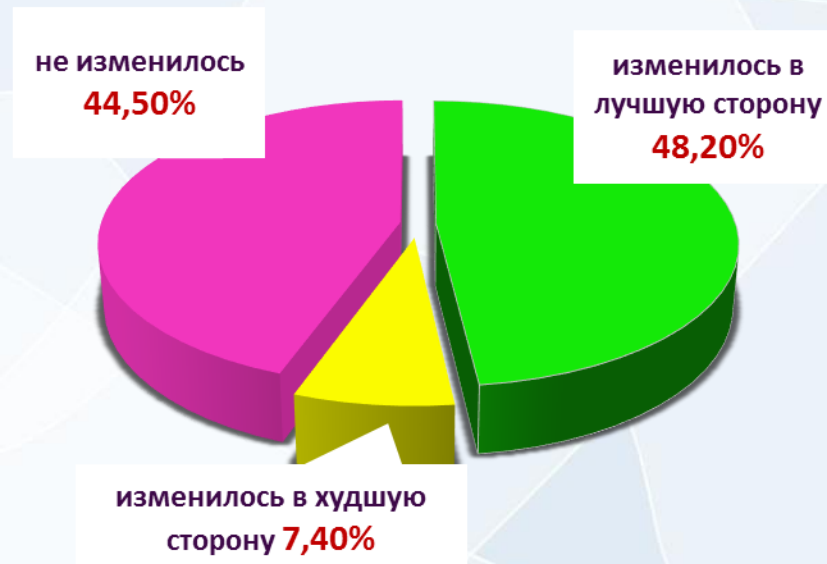
Анализ педагогического коллектива по возрасту



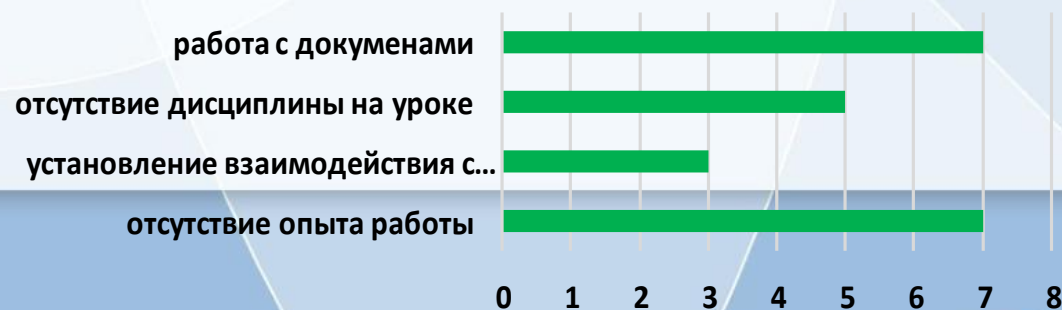
Отношение к смене вида профессиональной деятельности



Отношение к профессии педагога



Трудности в профессиональной деятельности молодых специалистов



Противоречие

Что требуется?	Что имеется?
Требование со стороны государства и социума – эффективно решать поставленные перед образованием задачи	Неспособность специалиста со стажем перестроиться под новые задачи
Умение реагировать на рост и усложнение стоящих задач	Неумение специалистов со стажем быстро реагировать на изменения
Необходимость в новых молодых кадрах	Отток молодых специалистов из ОО

Проблема

Отсутствие системы поддержки молодых специалистов в ОО

Цель: разработать модель наставничества поддержки молодых специалистов для их успешной адаптации в условиях современной школы

Задачи:

- Создать модель наставничества для устранения затруднений молодого специалиста
- Разработать инструментарий для изучения потребностей и выявления затруднений молодого специалиста
- Диагностика и анализ потребностей и затруднений молодого специалиста
- Выявить затруднения в педагогической практике
- Оказать методическую помощь молодым педагогам

Концептуальная идея проекта

Модель наставничества



Ожидаемые результаты

1. Валидный инструментарий для изучения потребностей и затруднений молодого специалиста в профессиональной деятельности
2. Создание модели наставничества
3. Создание условий для реализации наставничества

Эффекты проекта

1. Результаты качества образования молодых специалистов не хуже, чем у опытных учителей
2. Участие молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства
3. Сохранение контингента молодых специалистов

План проекта

1 этап

Подготовительный (1 сентября – 30 сентября)

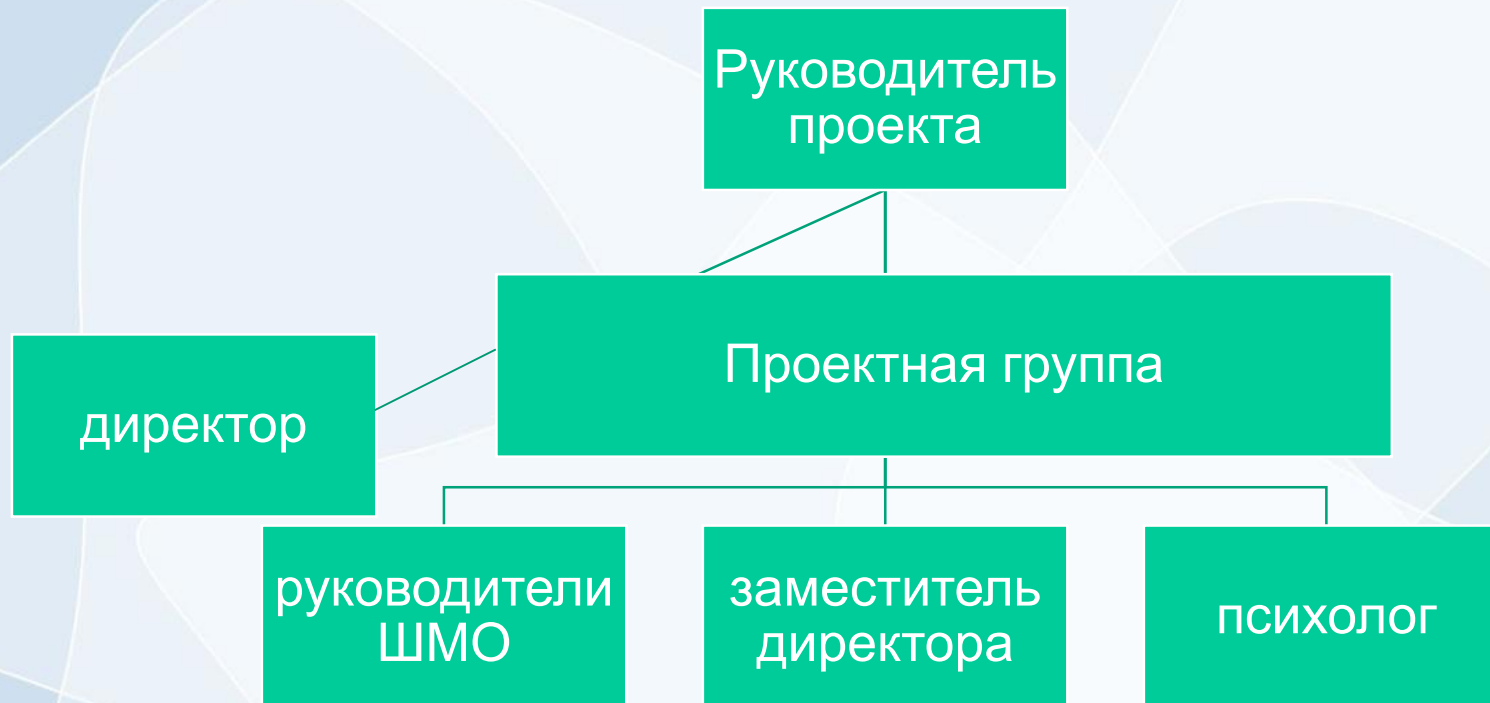
2 этап

Практический (1 октября – 31 мая)

3 этап

Итоговый (1 июня – 30 июня)

Управление проектом



Бюджет проекта

№	Наименование этапа проекта	Срок реализации	№	Наименование расхода на этапе проекта	Финансовое обеспечение проекта, рубли, в том числе		Итого, рубли
					6	7	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Подготовительный этап	1.09. – 30.09	1.1	Курсовая подготовка 3 чел.	36 000	-	36 000
			1.2	Стимулирующие выплаты членам проектной группы	14 000	-	14 000
			1.3	Канцелярские товары (ксероксная бумага, заправка принтера, ручки, маркеры)	3 000	-	3 000
2	Практический этап	1.10-31.05	2.1	Стимулирующие выплаты членам проектной группы	112 000	-	112 000
			2.2	Канцелярские товары (ксероксная бумага, заправка принтера, ручки, маркеры)	3 000	-	3 000
3	Итоговый этап	1.06-30.06	3.1	Стимулирующие выплаты членам проектной группы	14 000	-	14 000
			3.2	Канцелярские товары (ксероксная бумага, заправка принтера, ручки, маркеры)	3 000	-	3 000
						Всего	185 000

Риски реализации проекта

Риски	Минимизация рисков
1. Вероятность оттока молодых специалистов из ОО при отсутствии индексации заработной платы	1.1 Поддержка молодого специалиста в рамках участия профессиональных конкурсах, грантах 1.2 Дополнительные стимулирующие выплаты
2. Смена руководства муниципалитета	2. Согласование и утверждение данного проекта на уровне муниципалитета
3. Кадровая оптимизация, которая может привести к сокращению начинающих педагогов	3. Содействие в трудоустройстве в системе образования