

# **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“ .

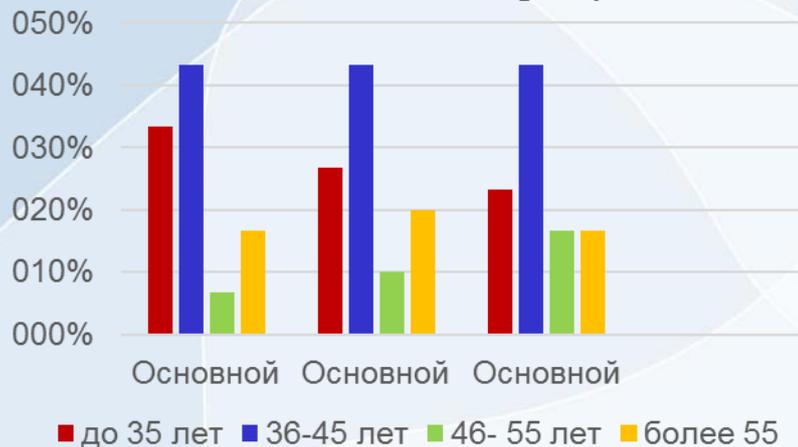
В.В. Путин

Существует дефицит квалифицированных педагогических кадров, в частности, молодых педагогов.



# Анализ ситуации

Анализ педагогического коллектива по возрасту



Отношение к смене вида профессиональной деятельности



Отношение к профессии педагога



## Трудности в профессиональной деятельности молодых специалистов



# Противоречия

<b>Что требуется?</b>	<b>Что имеется?</b>
Требование со стороны государства и социума – эффективно решать поставленные перед образованием задачи	Неспособность специалиста со стажем профессионально решать новые задачи
Умение реагировать на сложные и нестандартные задачи	Неумение педагогов быстро реагировать на изменения в образовании
Потребность в новых молодых кадрах	Отток молодых специалистов из ОО

# Проблема

## Отсутствие системы поддержки молодых специалистов в ОО

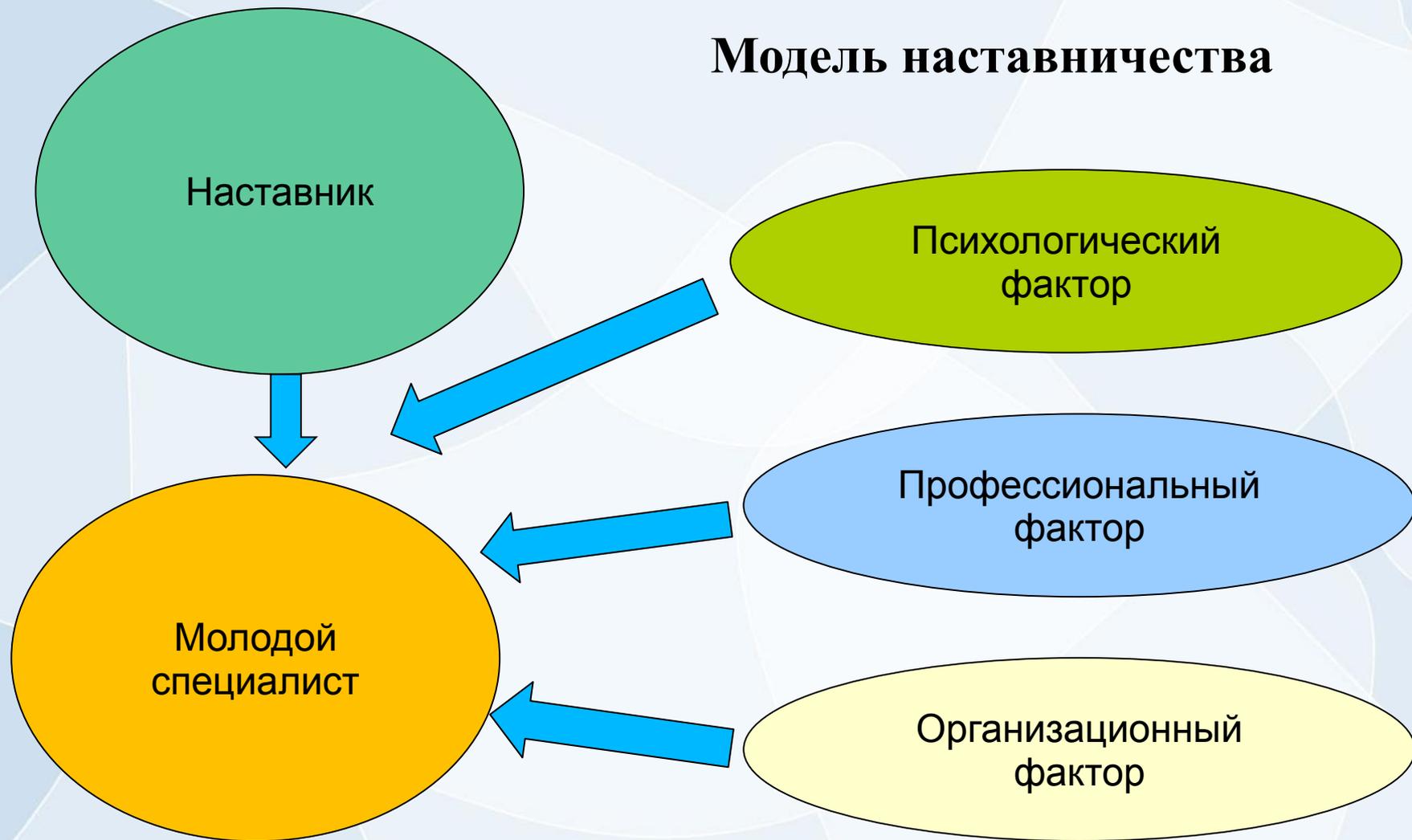
**Цель:** разработать модель успешной адаптации молодых специалистов в условиях современной школы

### **Задачи:**

- Создать модель наставничества для устранения затруднений молодого специалиста
- Разработать инструментарий для изучения профессиональных потребностей и выявления затруднений у молодых специалистов
- Осуществить анализ профессиональных потребностей и затруднений молодых специалистов
- Выявить затруднения в профессиональной педагогической деятельности
- 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)

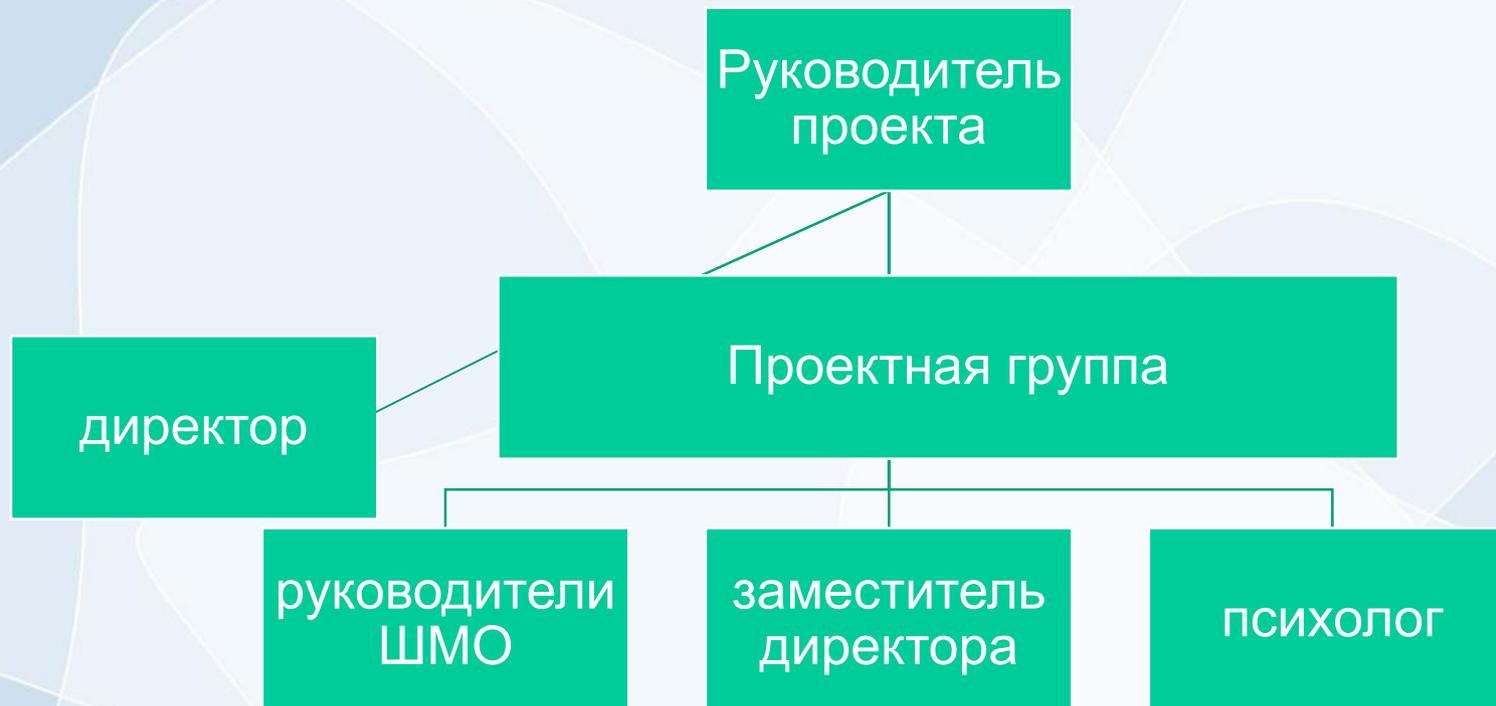
## 2 этап

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
						<b>Всего</b>	<b>185 000</b>

# Риски реализации проекта

<b>Риски</b>	<b>Минимизация рисков</b>
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	3. Содействие в трудоустройстве в системе образования