

«Привлечение молодых специалистов как фактор развития школы»

**Разработчик:
Черновская
Виктория Эмануиловна**

**Проект подготовлен в рамках модуля «Технология проектной деятельности»
дополнительной профессиональной программы
«МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ (кадровый резерв)»**

ГБОУ ДПО НИРО, декабрь 2018 г.





Актуальность проекта

1. «Создание достойной мотивации учителей, условий для их постоянного самосовершенствования и повышения квалификации сегодня становится ключевым фактором развития всей системы образования.

В.В. Путин

2. Для привлечения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования к педагогической деятельности органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе устанавливать дополнительные меры государственной поддержки.

Закон об образовании 273 ФЗ

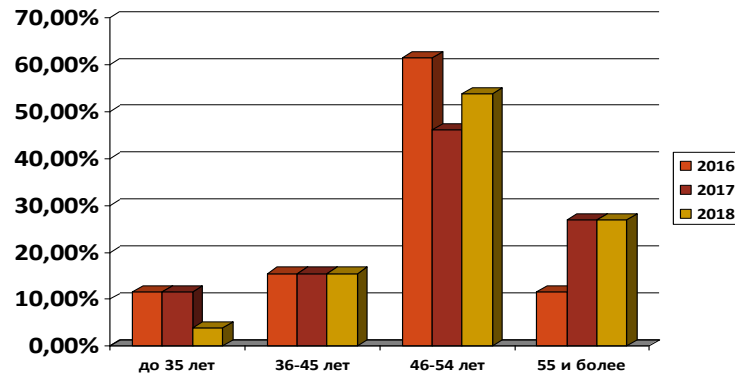
3. Ключевая проблема образования: дефицит квалифицированных педагогических кадров, в частности молодых педагогов. Доля учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей в общеобразовательных организациях НО не превышает 77% по итогам 2017 года.

Стратегия развития Нижегородской области.



Анализ ситуации

Анализ педагогического коллектива по возрасту за 3 года



Анкетирование выпускников



Привлекательные условия профессии	Не привлекательные условия профессии
Общение с детьми	Низкая заработная плата
Летний продолжительный отпуск	Стресс
Стабильная заработная плата	Большая загруженность
	Большая ответственность



Анализ условий

Наличие
ресурсов:
1.
Материально-
технические
2. Финансовые

Высокая
корпоративна
я культура

Демократичес
кий стиль
руководства

Взаимодейств
ие семьи и
школы



Противоречие

«Что требуется»	«Что имеется на текущий момент»
Требование со стороны государства и социума – эффективно решать поставленные перед образованием задачи.	Неспособность специалистов со стажем перестроиться под новые задачи.
Умение реагировать на рост и усложнение стоящих задач.	Низкая скорость реагирования специалистов со стажем.
Необходимость в новых молодых специалистах.	Дефицит молодых специалистов.



Проблема и цель проекта

Проблема: Отсутствие системы работы по привлечению молодых специалистов.

Цель: Разработать организационную модель по привлечению талантливой молодёжи к работе в школе посредством организации единого профильного пространства и информационно - разъяснительной работы.

Задачи:

1. Определить перечень организаций, обеспечивающих подготовку педагогических кадров.
2. Разработать инструментарий для изучения потребностей молодых специалистов.
3. Диагностика потребностей молодых специалистов.
4. Описание условий соответствующих потребностям молодых специалистов.
5. Разработать программу профориентации старшеклассников.
6. Открыть профильный педагогический класс.
7. Формировать позитивный имидж профессии учителя.



Концептуальная идея проекта



Ожидаемые результаты проекта

- 1. Заключены договоры с организациями, обеспечивающими подготовку педагогических кадров;**
- 2. Разработан валидный инструментарий для изучения потребностей молодых специалистов;**
- 3. Конкретизированы потребности молодых специалистов;**
- 4. Определены несоответствия условий потребностям молодых специалистов;**
- 5. Созданы условия по устранению несоответствия.**
- 5. Разработана программа профориентации старшеклассников.**
- 6. Открыт профильный педагогический класс.**

Ожидаемые эффекты от реализации проекта

- 1. Приток молодых специалистов в ОО (не менее 25%);**
- 2. Обучение выпускников школы в педагогических вузах региона;**
- 3. Повышение престижа профессии учителя в социуме.**



План проекта

Организационный этап

с 1 сентября по 31 октября

Деятельностный этап

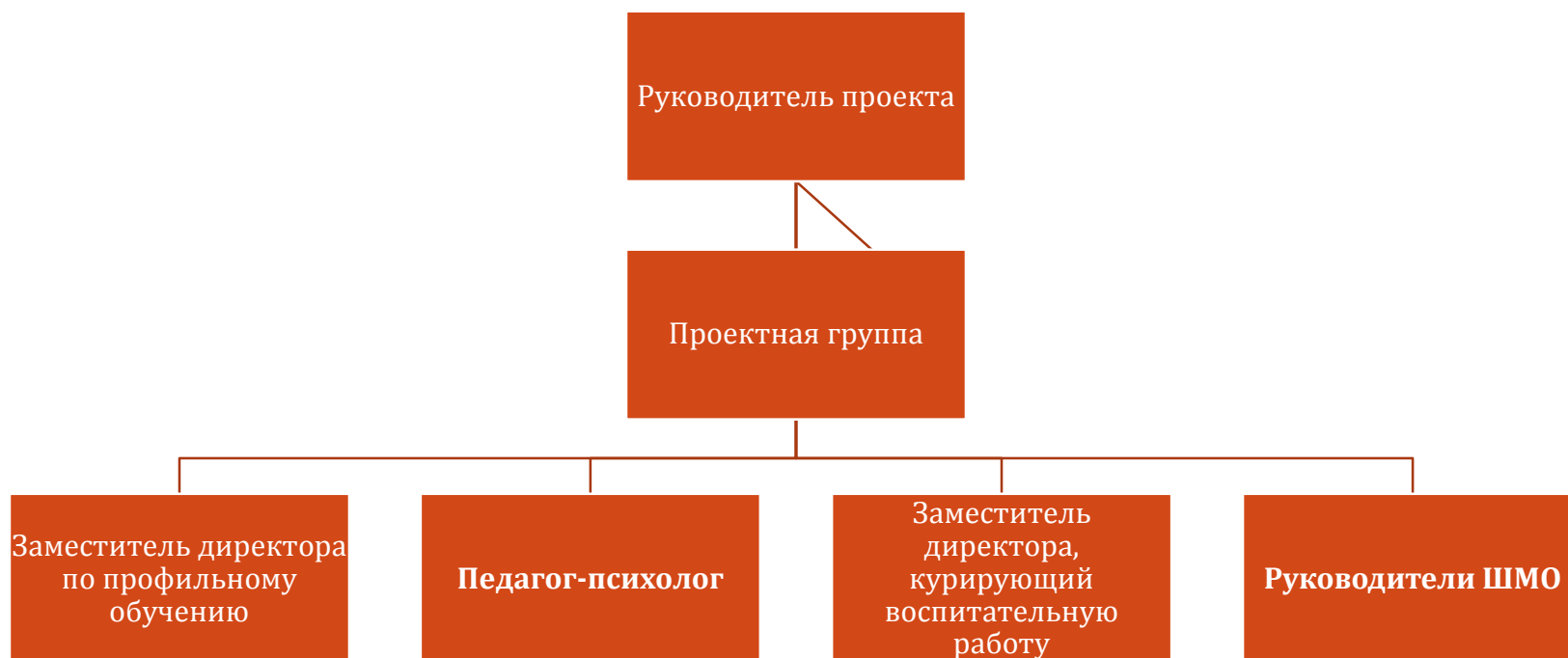
с 1 ноября по 31 мая

Завершающий этап

с 1 июня по 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	Организационный этап	1.09. – 31. 10	1.1	Канцелярские товары (ксероксная бумага, заправка принтера, ручки, маркеры)	3 000	-	3 000
			1.2	Стимулирующие выплаты членам проектной группы	20 000	-	20 000
2	Деятельностный этап	1.11- 31.05	2.1	Стимулирующие выплаты членам проектной группы	70 000	-	70 000
			2.2	Канцелярские товары (ксероксная бумага, заправка принтера, ручки, маркеры)	5 000	-	5 000
			2.3	Транспортные расходы (ГСМ)	25 000	-	25 000
3	Завершающий этап	1.06- 30.06	3.1	Стимулирующие выплаты членам проектной группы	10 000	-	10 000
			3.2	Канцелярские товары (ксероксная бумага, заправка принтера, ручки, маркеры)	2 000	-	2 000
Всего							135 000

Возможные риски и пути их преодоления

1. Сопротивление выпускников школы и их родителей к выбору профессии учителя



1. Создание положительного имиджа педагога

2. Подготовленный молодой специалист не придет работать в наше ОО



2. Получение целевого направления

