**Программа**

**методического сопровождения молодого специалиста**

г. Ялта

2019 г.

**Паспорт**

**Программы методического сопровождения молодого специалиста**

**МБДОУ № 24 на 2020/ 2022 годы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Наименование программы |  |
| 2. | Основания для разработки Программы | 1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г., утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р.   2. **Государственная программа Российской Федерации** **«Развитие образования»,** утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642.  3.Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025года, утвержденная постановлением Правительства РФ № 996-р от 29 мая 2015г..  4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».  5. Федеральный образовательный стандарт начального общего образования, утверждённый Приказом Министерства образования и науки РФ № 373 от 06.10.2009 г..  6. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утверждённый приказом Министерства образования и науки РФ № 1155 от 17 октября 2013 г.  7.Приказ Министерства образования и науки РФ № 1241 от 26.11.2010г. «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования», утверждённый приказом Министерства образования и науки Российской Федерации. 8. Приказ Минобрнауки России от 26 июля 2017 г. № 703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста». |
| 3. | Заказчик Программы | Молодой специалист |
| 4 | Основные разработчики программы | Швец Т.В. – старший воспитатель |
| 5 | Цель программы | Создание условий (мотивационных, организационных, научно – методических) для успешной адаптации к профессии, профессионального роста молодого специалиста. |
| 6 | Задачи программы | 1. Выявить ведущие потребности, затруднения в профессиональной деятельности молодого специалиста. 2. Разработать индивидуальный маршрут развития молодого педагога с учётом данных диагностики профессиональных потребностей и затруднений. 3. Определить кураторов направлений. 4. Оказать методическую помощь молодому специалисту в изучении нормативно-правовой базы, в том числе, образовательной организации. 5. Развивать коммуникативную компетенцию молодого специалиста через организацию сотрудничества всех участников образовательных отношений. 6. Оказать практическую помощь в овладении СОТ. 7. Обеспечить участие молодого специалиста в системе методической работы 8. Определить и осуществлять меры стимулирования деятельности молодого педагога. 9. Отслеживать уровень эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста через наблюдение и систему мониторингов. 10. Приобщить молодого специалиста к традициям МБДОУ № 24 |
| 7 | Сроки и этапы реализации программы | 3 года   * 2020 г. - I этап – адаптационно-диагностический; * 2021 г.- II этап – коррекционно-развивающий; * 2022 г.- III этап – аналитический. |
| 8 | Исполнители программы | * администрация; * педагог – наставник * молодой специалист; |
| 9 | Источники финансирования | Бюджетные средства |
| 10 | Ожидаемые конечные результаты реализации программы | **Ожидаемый результат:**   * Реализован комплекс мероприятий, направленный на успешную адаптацию молодых специалистов. * Налажен и реализован механизм взаимодействия между наставниками и наставляемыми на разных уровнях. * Психолого-педагогическая адаптация молодых педагогов, успешное  вхождение  в новый коллектив, овладение  коммуникативной культурой. * Повышение организационной культуры педагога. * Рост профессиональной компетентности молодых педагогов. * Изменение личностных качеств молодого педагога; готовность к саморазвитию, самосовершенствованию. |
| 11 | Система организации контроля реализации Программы | Ежегодно:   * мониторинг реализации Программы - июнь; * представление отчёта о результатах самооценки профессиональной деятельности молодым специалистом; * представление тьюторской оценки профессиональной деятельности молодого специалиста. |

**Пояснительная записка**

*«Самым важным явлением в школе,*

*самым поучительным предметом,*

*самым живым примером для ученика*

*является сам учитель».*

*А. Дистервег*

В условиях обновления школьного образования особенно актуальны вопросы методического сопровождения педагогов, т.к. главная роль в достижении новых результатов образования отведена педагогу. Учитель новой школы должен обладать целым рядом профессиональных компетенций, чтобы грамотно управлять качеством образовательной деятельности. Практика работы с молодыми специалистами в МБДОУ № 24 показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями учащихся, осуществление классного руководства. *Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, в силу несформированных профессионально значимых качеств. В такой ситуации оказание постоянной адресной методической помощи молодым специалистам является необходимостью.*  *Сложность адаптации молодого педагога ещё и в том, что с первого дня работы он имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и опытные педагоги.*

Кадровые условия

Вывод:

1.Высокая доля молодых педагогов.

2. Увеличение доли молодых специалистов за последние годы.

Вывод:

1. Недостаточный опыт работы с молодыми специалистами.

В ходе анализа методической работы за 2020-2021 уч. год были определены следующие проблемы в работе с молодыми специалистами:

* низкий уровень мотивации молодых педагогов на саморазвитие;
* низкий уровень участия в инновационных проектах.

**Общая характеристика программы**

**Концепция Программы**

В основу Программы положены приоритетные позиции, изложенные в Федеральных образовательных стандартах начального общего образования, дошкольного образования, утверждённых Приказом Министерства образования и науки РФ № 373 от 06.10.2009 г., № 1155 от 17 октября 2013.

Планируемые результаты реализации Программы определены требованиями Федерального государственного образовательного стандарта к условиям.  
 *Концептуальной основой Программы является наставническое сопровождение молодого специалиста,* которое способствует созданию насыщенной образовательной среды, разработке индивидуального маршрута профессионального развития при постоянном взаимодействии молодого педагога со всеми участниками образовательных отношений , позволяет предупредить противоречия и затруднения в организации деятельности, найти возможные пути их преодоления*. Наставнник обеспечивает соблюдение принципа индивидуализации при сопровождении профессиональной деятельности молодого специалиста.* В индивидуальной работе с ним наставник работает на опережение, тем самым помогает предупредить типичные ошибки, своевременно устранить недостатки в работе, развивать индивидуальный стиль деятельности молодого педагога. *Во избежание копирования педагогического стиля наставника и формирования собственного профессионального стиля молодым педагогом в условиях сопровождения Программа предполагает модульное (разнонаправленное и разноуровневое) наставничество, суть которого заключается в передаче молодого специалиста для углублённого изучения отдельных вопросов наставникам – кураторам различных направлений профессиональной деятельности как на уровне образовательной организации, так и на муниципальном уровне.* Особое место отводится роли молодых специалистов 2,3 года пребывания в профессии. Их задача заключается в обозначении возможных проблем, в оказании посильной помощи, в первую при работе с документацией. Таким образом, за счёт разных уровней организации методического сопровождения (школа – город – республика), увеличения профессионального взаимодействия расширяются пространство для обучения, формы повышения квалификации педагогов на стадии вхождения в профессию. За счёт этого достигается лёгкая адаптация специалиста к новым для него условиям, и как следствие достигаются образовательные результаты, соответствующие требованиям ФГОС.

Мы создали модель педагога и методического сопровождения педагога (Приложение 4).

**Миссия методической службы.**

Миссия заключается в создании такого методического сопровождения молодого специалиста, которое обеспечит ему ситуацию успеха в профессиональной деятельности по достижению учащимися оптимальных образовательных результатов, личностный рост педагога и готовность к полноценному участию в методической работе учреждения и города.

**Цель Программы:**

Создание условий (мотивационных, организационных, научно – методических) для профессионального роста молодого специалиста.

**Задачи:**

1. Выявить ведущие потребности, затруднения в профессиональной деятельности молодого специалиста.
2. Разработать индивидуальный маршрут развития молодого педагога с учётом данных диагностики профессиональных потребностей и затруднений.
3. Определить кураторов направлений.
4. Оказать методическую помощь молодому специалисту в изучении нормативно-правовой базы, в том числе, образовательной организации.
5. Развивать коммуникативную компетенцию молодого специалиста через организацию сотрудничества всех участников образовательных отношений.
6. Оказать практическую помощь в овладении СОТ.
7. Обеспечить участие молодого специалиста в системе методической работы МБДОУ № 24
8. Определить и осуществлять меры стимулирования деятельности молодого педагога.
9. Отслеживать уровень эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста через наблюдение и систему мониторингов.
10. Приобщить молодого специалиста к традициям МБДОУ № 24

**Этапы реализации Программы.**

Программа методического сопровождения молодого специалиста рассчитана на три года.

* 2020г. - I этап – адаптационно-диагностический;
* 2021 г.- II этап – коррекционно-развивающий;
* 2022 г.- III этап – аналитический.

**Механизм реализации программы.**

Данная программа охватывает деятельность всех субъектов методического сопровождения, как на уровне образовательной организации, так и на уровне муниципалитета, с учетом их роли на том или ином этапе сопровождения.

*Целевая группа программы – молодые специалисты:*

* молодые специалисты, получившие диплом о педагогическом образовании и в тот же год трудоустроившиеся в ОО;
* педагоги, пришедшие работать в другой тип ОО, и на другую педагогическую должность, но имеющие опыт работы в ОО;
* педагоги, вернувшиеся к профессиональной педагогической деятельности после длительного перерыва (трех и более лет);
* специалисты, не имеющие педагогического образования (обучающиеся заочно) и опыта педагогической работы;

*Основные участники реализации программы:*

* заведующий
* старший воспитатель
* руководитель ШМО;
* педагог – наставник
* педагоги – молодые специалисты 2, 3 года;
* педагог – психолог;
* учитель-логопед.

Программа предусматривает перевод теоретических знаний, полученных молодым специалистом, в практические умения, которые необходимы для работы в образовательных организациях. В ходе реализации программы создаются условия, способствующие формированию умения практически действовать в разнообразных ситуациях, преодолевать трудности при проведении уроков и организации внеурочной деятельности учащихся, а также в установлении контакта со всеми участниками образовательных отношений. Наставник обеспечивает соблюдение принципа индивидуализации при сопровождении образовательной программы молодого специалиста. Личностно – ориентированный подход предполагает управление молодыми специалистом, организацию его методического самообразования с учетом личностных особенностей. Методическое сопровождение осуществляется по следующим направлениям:

* **Нормативно-правовое обеспечение** **образовательной деятельности** (Профессиональная и социальная адаптация молодого специалиста, организация деятельности детского коллектива, с учётом возрастных особенностей и способностей учащихся).
* **Психолого - педагогическое сопровождение образовательной деятельности** (Коммуникативная культура - коммуникация всех участников образовательных отношений, организационная культура педагога, здоровьесберегающий подход в развитии успешности учителя и учащегося).
* **Учебное и методическое обеспечение образовательной деятельности** (Содержание образования, образовательной программы; методы, приёмы, технологии обучения; современные педагогические технологии как ресурс развития личности учителя и учащегося).
* **Воспитательная система школы в условиях реализации ФГОС** (Сущность, содержание, управление: методы создания, укрепления и развития детского коллектива, организации детского самоуправления; технологии организация и проведения походов, экскурсий, диспутов по актуальным проблемам, современные приёмы и формы работы с родителями).
* **Информационное обеспечение образовательной деятельности** (Создание, накопление и использование педагогом цифровых образовательных ресурсов для самостоятельного конструирования уроков; применение компьютера в качестве технического средства для конструирования уроков; использование компьютера как интеллектуального средства обучения на занятиях).

Методическое сопровождение молодого специалиста проектируется и развивается в соответствии с единой логикой построения методической работы учреждения, города.

Успешность выбранной стратегии развития зависит от соблюдения в ежедневной практике следующих организационно-педагогических принципов:

* **Принцип сотрудничества и диалога** соблюдается через назначениенаставника после выявления личностных особенностей молодого специалиста иобеспечивает атмосферу доброжелательности, открытости.
* **Принцип индивидуализации** предполагает закрепление за каждым молодым специалистом наставника исовместнуюразработку индивидуального маршрута профессионального развития молодого педагога с учетом его потребностей и затруднении.
* **Принцип многоуровневой дифференциации.** Организация подгрупп  для занятий по стажу работы, по выявленным проблемам в работе способствует решению затруднений в индивидуальном порядке.
* **Принцип научности** предполагает изучение достижений современной педагогики.
* **Принцип системности - непрерывности образования** способствует накоплению опыта, развитию педагогических компетенций.
* **Принцип интерактивного обучения**. Методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых молодые специалисты занимают активную позицию в процессе получения знаний. Посещение кратковременных педагогических практик на основе запросов и интересов молодых педагогов позволяет с помощью деятельностных методов обучения педагогов формировать познавательную самостоятельность.
* **Принцип стимулирования** творческого и профессионально-личностного роста педагогов предполагает пропаганду опыта молодого педагога и способствует формированию внутренней мотивации. Для формирования внутренней мотивации к творчеству предусмотрено авансовое поощрение.
* **Принцип прогнозирования.** Онвключает в себя построение методической работы «на опережение».
* **Принцип успешности.** Он основан на предоставлении широкого выбора возможностей молодому специалисту в соответствии с его потребностями и способностями.

Соблюдение этих принципов в процессе проектирования, осуществления методического сопровождения позволит максимально эффективно воплотить идею индивидуального профессионального развития молодого специалиста сообразно его потребностям, возможностям и заказа социума, реализовать на практике сочетание: «Успешный педагог – успешный обучающийся – успешная школа - сад».

План методического сопровождения молодого специалиста, разработанный на основе личностно – ориентированного подхода, представляет собой комплекс различных мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства молодых специалистов, имеющих стаж работы от 1 года до 3-х лет. Мероприятия имеют цель, задачи, содержание, отражающие специально сформированные, действующие связи и отношения участников, осуществляющих образовательную деятельность.

Функции участников реализации программы.

***Заместитель директора***

* определяет стратегию введения молодого специалиста в образовательное пространство;
* разрабатывает механизм сопровождения и становления молодого педагога;
* организует и контролирует сотрудничество и взаимодействие молодого специалиста с наставником;
* отслеживает результативность деятельности молодого специалиста, эффективность деятельности наставника.

***Наставник***

* разрабатывает совместно с молодым специалистом индивидуальный маршрут профессионального развития;
* составляет план работы;
* осуществляет анализ деятельности;
* оказывает повседневную помощь в приобретении профессиональных знаний, умений, навыков.

***Наставники – кураторы постоянно – действующих семинаров***

* осуществляют деятельность по повышению уровня профессионального мастерства молодого специалиста в зависимости от этапа сопровождения

***Молодой специалист***

* принимает участие в методической работе на школьном и муниципальном уровне;
* сотрудничает с опытными педагогами и методистами для разработки собственной стратегии педагогической деятельности;
* осуществляет деятельность по повышению уровня своего профессионального мастерства.

***Основные формы работы.***

* Школа молодого педагога.
* Анкетирование, беседы, тестирование.
* Индивидуальные консультации. Практические консультации.
* Краткосрочные педагогические практики;
* Взаимопосещение НОД, образовательных событий.
* Мини дискуссии.
* Блиц – опросы.
* Семинары.
* Деловые игры.
* Круглые столы.
* Мастер – класс.
* Методические недели.
* Конкурсы.

Продуктом совместной деятельности являются показатели профессионального роста молодого специалиста, развитие его творческого потенциала.

**Ожидаемый результат:**

* Реализован комплекс мероприятий, направленный на успешную адаптацию молодых специалистов.
* Налажен и реализован механизм взаимодействия между наставниками и наставляемыми на разных уровнях.
* Психолого-педагогическая адаптация молодых педагогов, успешное  вхождение  в новый коллектив, овладение  коммуникативной культурой.
* Повышение организационной культуры педагога.
* Рост профессиональной компетентности молодых педагогов.
* Изменение личностных качеств молодого педагога; готовность к саморазвитию, самосовершенствованию.

**Условия реализации.**

Успешная реализация Программы возможна при выполнении следующих условий:

* эффективное проектирование и планирование целостной траектории профессионального роста молодого специалиста, управленческое и методическое, наставническое сопровождение;
* создание для педагогов материальных и моральных стимулов работы, условий для проявления инициативы, атмосферы личной заинтересованности в положительных результатах, понимания перспектив и ценности собственного профессионального роста при успешной реализации Программы;
* реализация системы информационной поддержки;
* сетевое взаимодействие педагогов как внутри образовательной организации, так и с местным педагогическим сообществом;
* осуществление оценки эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста.

**Оценка эффективности профессиональной деятельности**

**молодого специалиста**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Критерии | Результат |
| Мотивация к педагогической деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана) | Внутренняя, внутренняя положительная | Высокий уровень мотивации |
| Знание нормативно-правовой базы | Полное | Знание и использование в практике нормативно – правовых документов |
| Успеваемость и степень обученности воспитанника (для педагога НОО) | Не менее 50% | Допустимый уровень |
| Вовлечённость обучающихся в исследовательскую, проектную деятельность | Не менее 20% | Положительная динамика сформированности УУД |
| Организация взаимодействия с родителями и воспитанниками | Не менее 2,7 баллов |  |
| Уровень сформированности УУД | Отсутствие низкого уровня | Допустимый |
| Уровень воспитанности детей | От 3 до 5 баллов | Хороший,  положительная динамика |
| Профессиональная подготовка (посещение семинаров, курсовая подготовка, посещение мастер – классов, открытых НОД) | Активное посещение,  отсутствие только по уважительной причине | Повышение профессиональной компетентности по изучаемым вопросам |
| Эффективность НОД с позиции личностно – ориентированного подхода | 27 баллов | Допустимый |
| Эффективность НОД с позиции системно – деятельностного подхода | 17 баллов | Хороший |
| Педагогическое портфолио (уровень системности и содержательности участия в конкурсах педагогического мастерства по итогам года) | Систематическое пополнение разделов | Соответствует 1 категории |
| Эфективность профессиональной деятельности (мониторинг) | 0,6 баллов | Допустимый уровень |
| Профессиональная компетентность (мониторинг) | 6 баллов | Допустимый уровень |
| Готовность к саморазвитию и самообразованию (Выявление способности молодых специалистов к саморазвитию и самообразованию (по методике В. И. Андреева). | 65 баллов | Средний уровень |
| Уровень готовности к инновационной деятельности | от 3 баллов | Высокий |
| Уровень самоудовлетворённости педагогической деятельностью | 85% | Высокий |

**Прогнозируемые риски**

* Изменение финансовой политики в сфере оплаты педагогического труда;
* Текучесть кадров;
* Отсутствие притока молодых специалистов;

**Контроль за реализацией Программы**

Контроль за исполнением Программы осуществляет администрация образовательной организации в лице директора, заместителей директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе.

Администрация образовательной организации :

- обеспечивает координацию деятельности исполнителей Программы;

-осуществляет контроль за ходом реализации мероприятий по направлениям;

- ежегодно производит анализ эффективности выполнения Программы методического сопровождения молодого специалиста - июнь;

Исполнители Программы:

Педагог – наставник, молодой специалист ежегодно предоставляют отчёт о результатах оценки эффективности деятельности – июнь;

Ответственность за реализацию мероприятий индивидуального плана сопровождения по направлениям работы Программы возлагается на следующих членов администрации:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Название направления | Ответственность |
| 1 | Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности | Старший воспитатель |
| 2 | * Психолого - педагогическое сопровождение образовательной деятельности. | Старший воспитатель, педагог-психолог |
| 3 | * Коммуникативная культура | Старший воспитатель |
| 4 | * Организационная культура педагога. | Заведующий, старший воспитатель |
| 5 | Учебное и методическое обеспечение образовательной деятельности | Старший воспитатель |
| 6 | * Здоровьесберегающий подход в развитии успешности учителя и учащегося. | Старший воспитатель |
| 7 | Воспитательная система в условиях реализации ФГОС | Старший воспитатель |
| 8 | * Современные педагогические технологии как ресурс развития личности учителя и обучающегося. | Старший воспитатель |
| 9 | * Методика использования электронных образовательных ресурсов нового поколения в образовательной деятельности | Старший воспитатель |

**Финансовое обеспечение Программы**

Финансирование Программы осуществляется за счет средств муниципального бюджета, а также в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, дополнительные финансовые внебюджетные средства от организованной учреждением платной образовательной деятельности.

* **Этапы реализации программы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этапы сроки** | **Мероприятия** | **Прогнозируемый результат** | **Критерии оценки результата** | **Предполагаемые проблемы (риски)** |
| **2020г.**  **I этап – адаптационно-диагностический** | 1.Изучение имеющейся литературы, рекомендаций по вопросам методической поддержки молодых специалистов.  2. Изучение нормативно - правовой базы .  3.Определение участников реализации основных задач программы, ответственных за реализацию.  4.Разработка и корректировка модели взаимодействия наставников и наставляемых.  4. Диагностика профессиональных и личностных затруднений (анкетирование педагогов с целью выявления проблем, определения основных направлений предстоящей деятельности).  5 Определение партнёров на уровне ОО.  6. Составление плана деятельности по актуальным направлениям.  7.Разработка и утверждение единой схемы оценки профессиональной деятельности молодого специалиста , взаимодействия  наставника и наставляемого.  8.Определение партнёров на уровне муниципалитета и республики. | 1.Определена и изучена литература, рекомендации по вопросам методической поддержки молодых специалистов.  2. Изучена нормативно - правовая база.  3. Откорректирована модель взаимодействия наставников и наставляемых.  4.Выявлены профессиональные и личностные проблемы молодых специалистов.  5. Определены направления , составлен план деятельности, индивидуальные образовательные маршруты, программы профессионального развития наставляемых, составлены программы краткосрочных педагогических практик.  6.Определены партнёры на разных уровнях (школа – город - республика)  7. Разработана и утверждена единой схемы оценки профессиональной деятельности молодого специалиста , взаимодействия  наставника и наставляемого.  8.Подобраны мониторинги для осуществления оценки эффективности профессиональной деятельности педагогов. | 1.Обеспечено повышение мастерства всех участников по итогам эффективности деятельности в обозначенном направлении. | 1.Перегрузка педагогов, участвующих в реализации программы.  2.Недостаточная мотивация педагогов.  3.Смена кадрового состава. |
| **Этапы сроки** | **Мероприятия** | **Прогнозируемый результат** | **Критерии оценки результата** | **Предполагаемые проблемы (риски)** |
| **2021 г.- II этап – коррекционно-развивающий** | Разработка и реализация содержания мероприятий:   * Школа молодого педагога. * Анкетирование, беседы, тестирование, тренинги. * Индивидуальные консультации. Практические консультации. * Краткосрочные педагогические практики; * Взаимопосещение уроков, образовательных событий. * Теоретические и практические семинары по проектированию современных уроков. * Посещение открытых уроков. * Мини дискуссии. * Блиц – опросы. * Деловые игры. * Круглые столы. * Мастер – класс. * Методические недели. * Конкурсы.   Диагностика профессиональных и личностных затруднений (анкетирование педагогов с целью выявления проблем, корректировки предстоящей деятельности).  Корректировка программы профессионального развития. | 1. Осуществлён обмен опытом.  2. Проведены совместные практические семинары в ОО города по вопросам осуществления методической поддержки молодых педагогов.  3.Реализовано содержание запланированных мероприятий.  4.Осуществляется мониторинг профессиональных и личностных затруднений. | 1.Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов  2. Повышение качества образования.  3. Вовлечение молодых специалистов 2,3 года пребывания в профессии в наставничество.  4. Увеличение числа педагогов, владеющих СОТ. | 1.Недостаточность квалифицированных кадров, способных обеспечить проведение теоретических и практических семинаров.  2.Низкая посещаемость мероприятий в силу загруженности педагогов.  3.  Недостаточная мотивации педагогических кадров к наставнической деятельности. |
| **Этапы сроки** | **Мероприятия** | **Прогнозируемый результат** | **Критерии оценки результата** | **Предполагаемые проблемы (риски)** |
| **2021 г.**  **III этап – аналитический.** | 1.Мониторинг реализации индивидуальных программ профессионального развития, ,  диагностика профессиональных и личностных затруднений .  2. Разработка методических рекомендаций по систематическому сопровождению молодых специалистов.  3. Представление опыта взаимодействия наставников и наставляемых на уровне ОО с привлечением партнеров из города, взаимодействия молодых специалистов 1,2, 3 года профессиональной деятельности.  4. Участие в методических декадах и профессиональных конкурсах.  5. Подготовка аттестационного портфолио. | 1.Осуществлен мониторинг реализации индивидуальных программ и профессионального развития и проанализированы полученные результаты.  2. Разработаны методические рекомендации по систематическому сопровождению молодых специалистов.  3. Представлен опыт взаимодействия наставников и наставляемых на уровне ОО с привлечением партнеров из города.  4. Результативное участие в методических декадах и профессиональных конкурсах.  5. аттестация молодых специалистов на квалификационную категорию. | 1.Повышение профессионализма наставника и наставляемого.  2. Повышение качества образования.  Положительная оценка опыта.  Транслируемость.  Рост показателей по всем разделам мониторинга. | 1.Недостаточный уровень рефлексивной компетенции участников проекта.  2.Выполнение плана мероприятий не в полном объёме. |