**Программа**

**профессионального развития молодого специалиста**

Программа профессионального развития по наставничеству **"Успех наставляемого**" составлена с учетом форм наставничества в образовательной организации МБОУ ДО «ДЮСШ п.Плотниково» «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества в организации осуществляющий образовательную деятельность и внедрения (целевой модели) наставничества» в целях достижения результата.

**Цель программы наставничества «Успех наставляемого»**-Формирование профессиональной деятельности молодого специалиста;

Разносторонняя поддержка наставляемого (молодого специалиста) к адаптации и новым условиям работы.

**Задачи:**

* Создание условий для выявления профессиональной ориентации.
* Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми.
* Формирование своего стиля в работе.
* Развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации. Наставляемые получат необходимый стимул к работе, интеллектуальному, физическому, психологическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых навыков в работе.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

* измеримое улучшение показателей работы наставляемого в образовательной, культурной, спортивной сферах;
* улучшение психологического климата в образовательной организации среди коллектива и обучающихся;
* рост мотивации к работе и саморазвитию;
* Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

**Портрет участников**

*Наставник*.

Ответственный, социально активный педагог с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

*Наставляемый.*

Молодой специалист, не имеющий опыта работы.

**Область применения в рамках работы с наставником:**

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме организации учебно-тренировочного процесса, организации совместных соревнований, спортивных праздников, выездов на спортивные мероприятия способствующие накоплению опыта работы.

**Этапы реализации программы.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы по  наставничеству | Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных данных от потенциальных наставляемых. Назначение наставника. | Дорожная карта реализации наставничества. |
| Формирование базы наставников и наставляемых | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа пассивных тренеров. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений с  наставником, так чтобы они были максимально комфортными,  стабильными и результативными для обеих сторон. | Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставника, наставляемых и доп. специалистов – для мониторинга эффективности реализации |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы; 2. Подведение итогов программы с наставником; | Собраны лучшие наставнические группы. |

**Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Мониторинг направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы. Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

***Цели мониторинга:***

- оценка качества реализуемой программы наставничества;

- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения качества работы наставляемых.

***Задачи мониторинга:***

* сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
* обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
* контроль хода программы наставничества;
* описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
* определение условий эффективной программы наставничества;
* контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества «Успех наставляемого».

**Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне. Выдвижение лучших наставляемых на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

**Основные мероприятия по реализации программы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Содержание** | **Планируемый результат** | **Сроки** | **Ответственный** |
| **Работа с «наставником»** | | | |
| Протестировать обучающихся с целью выявления причин неуспеваемости | Получить оперативную информацию | Октябрь, январь | Педагог психолог |
| Провести индивидуальные консультации с обучающимися по результатам срезов | Выявить темы, которые учащийся не освоил, и причины неусвоения | В течение года | Наставник |
| Разработать индивидуальные образовательные траектории для «пассивных обучающихся» | Спланировать работу с обучающимися | В течение года | Наставник |
| Помочь сформировать портфолио | Получить объективную информацию об успехах учащегося | В течение года | Наставник |
| Организовать контроль усвоения знаний учащихся по отдельным темам, разделам | Выявить темы, которые учащийся не освоил, и причины их неусвоения | По плану | Наставник |
| Провести психологические тренинги по диагностике тревожности и снижению уровня тревожности учащихся | Выявить причины школьной тревожности | По плану | Педагог психолог |
| Организовать воспитательную работу через систему внеурочной деятельности, дополнительного образования | Выявить интересы учащихся с низкой учебной мотивацией и привлечь их к занятиям по интересам | В течение года | Наставник  Педагог - логопед |
| Организовать отдых учащихся в каникулярное время | Спланировать досуговую деятельность учащихся | В течение года | Наставник |
| Привлечь учащихся к подготовке коллективных мероприятий в классе, школе | Спланировать досуговую деятельность учащихся | В течение года | Заместитель директора по ВР,  наставник |
| Вовлечь в социальнозначимую деятельность учащихся «группы риска» | Спланировать досуговую деятельность учащихся | В течение года | Заместитель директора по ВР, наставник |
| **Работа с родителями обучающихся** | | | |
| Провести консультации с родителями «пассивных обучающихся» | Выявить затруднения, препятствующие усвоению материала учащимися с низкой мотивацией | В течение года | Наставник |
| Ознакомить родителей с результатами учебной деятельности ребенка | Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей | В течение года | Наставник |
| Организовать систему открытых уроков для родителей | Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей | В течение года | Наставник |
| Организовать участие родителей в разработке индивидуальной образовательной траектории для «пассивных обучающихся» | Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей | В течение года | Наставник |

**План индивидуальной работы наставника с наставляемым педагогом на**

**2021-2024 год**

Цель: формирование профессиональной деятельности молодого специалиста.

Задачи:

* Создание условий для выявления профессиональной ориентации.
* Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми.
* Формирование своего стиля в работе.
* Развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | **ФИО молодого специалиста** | **ФИО наставника** | **Содержание работы** | **Форма проведения** | **Сроки** |
| 1. | Курицина Валентина Борисовна | Боровков Александр Геннадьевич | 1. Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДО.  2. Оформление документации по учебным группам.  3. Мониторинг детского развития.  4. Родительское собрание. | Консультации и ответы на интересующие вопросы.  Подбор диагностического материала.  Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания. | Сентябрь |
| 2. |  | | 1. Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию.  2. Методика проведения спортвных мероприятий. | Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДО.  Помощь в подготовке и организации осеннего праздника. Наблюдение за наставником в роли ведущей. | Октябрь |
| 3. |  | | 1. Оформление наглядной информации для родителей.  2. Мастер – классы: проведение организованной образовательной деятельности и спортивных мероприятий.  3. Опыт работы ППРС | Подбор материала для родителей.  Посещение молодым специалистом организованной образовательной деятельности и  режимных моментов у наставника.  Помощь в составлении конспекта организованной образовательной деятельности, презентации ППРС | Ноябрь |
| 4. |  | | Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом Психолого-педагогические  основы установления контактов с семьей воспитанников.  Подготовка к новогодним мероприятиям. | Посещения ООД и режимным моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями. | Декабрь |
| 5. |  | | Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.  Причины возникновения  конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе  педагогической деятельности. | Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста(совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме. | Январь |
| 6. |  | | Использование современных технологий в воспитательном процессе.      Использование в работе проектов. | Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.  Консультация и ответы на интересующие вопросы. | Февраль |
| 7. |  | | Использование в работе ИКТ | Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями. | Март |
| 8. |  | | Самостоятельная организация и руководство спортивными играми детей. Роль игры в развитии школьников.  Причины возникновения  конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе  педагогической деятельности. | Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме. | Апрель |
| 9. |  | | Подготовка к мониторингу, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду.  Проведение итогов работы. | Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста. | Май |