МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА ШАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА"

Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА ШАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА"
Дата: 2024.12.02 15:51:10 +03'00'

Приложение №2
к приказу МБУ ДО «ДДТ»
от 01.09.2023г. № 45(а)о/д

ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

молодого специалиста в МБОУ ДО «Дом детского творчества Шалинского муниципального района» на 2023-2024 учебный год

Шали - 2023г.

Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современным образовательным учреждениям нужен профессионально- компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога дополнительного образования. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Цель, задачи, этапы реализации программы

Цель – организация наставничества с целью оказания помощи молодым педагогам в профессиональном становлении.

Задачи:

1. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников в коллективе.

2. Обеспечить профессиональное развитие, компетентность молодого педагога.

3. Способствовать планированию карьеры молодого педагога, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.

4. Способствовать повышению продуктивности работы педагога и результативности учебно-воспитательной деятельности в образовательном учреждении.

5. Создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

• планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);

• консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;

• оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;

• посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Организация и внедрение наставничества в учреждении предполагает реализацию четырех **основных этапов**:

1. Организация наставничества. Принимаются необходимые документы, определяются ответственные лица за организацию и руководство наставничеством.

2. Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

3. Прохождение наставничества. Реализация процесса наставничества: утверждается перечень мероприятий по наставничеству, определяются формы и методы работы наставников, осуществляется выбор инструментов, применяемых для реализации наставничества.

4. Завершение наставничества. Подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и молодых специалистов, поощрение наставников по результатам проведенной работы.

Ожидаемые результаты

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности молодых педагогов;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.);
- эффективное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации;
- повышение показателей труда через результаты образовательной деятельности учащихся.

п/п №	Направления/мероприятия	Результат	Сроки	Ответственные
1.	**Организация наставничества**			
1.1	Подготовка/корректировка (при необходимости) и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ ДО «Дом детского творчества Шалинского муниципального района»	Положение о наставничестве	Сентябрь	Директор учреждения
1.2	Возложение обязанностей по управлению и контролю наставничества	Приказ о возложении обязанностей	Сентябрь	Директор учреждения
2.	**Назначение наставников и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество**			
2.1	Определение наиболее подходящих кандидатур для осуществления наставничества, получение их согласия и утверждение в качестве персонального наставника для молодых педагогов	Приказ по учреждению	Сентябрь	Директор учреждени я Зам. директора по УВР
2.2	Получение согласия на участие в процессе наставничества молодых специалистов	Приказ по учреждению	Сентябрь	Директор учреждения Зам. директора поВР
2.3	Определение форм и методов наставничества для молодых специалистов		Сентябрь	Зам. директора по ВР
3.	**Прохождение наставничества**			
3.1	Разработка индивидуальных программ наставничества с перечнем мероприятий	Индивидуальные программы наставничества	Сентябрь	Наставники
3.2	Оказание методической и консультационной помощи в разработке перечня мероприятий по наставничеству по запросу наставников	Рекомендации, памятки и др. документы	В течение года, постоянно	Куратор Методист
3.3	Индивидуальное консультирование наставников по запросу	Рекомендации и др. методические материалы для наставников	В течение года, постоянно	Зам. директора по УВР
3.4	Изучение, обобщение и распространение эффективного опыта работы наставников	Планы и сценарии методических мероприятий	В течение года, постоянно	Зам. директора по УВР Куратор
3.5	Заслушивание отчетов наставников и молодых специалистов о проделанной работе	Протоколы мероприятий	Согласно плану работы	Зам. директора по УВР Куратор

4.	**Завершение наставничества**			
4.1	Осуществление контроля за завершением периода наставничества, проведение анкетирования молодых специалистов с целью выявления эффективности работы с ними наставников.	Анкеты Аналитические материалы	Май	Куратор Методист
4.2	Индивидуальные собеседования с наставниками и молодыми специалистами	Фиксация перспектив развития деятельности наставника и молодых специалистов Рекомендации по дальнейшему повышению профессионально го мастерства молодых специалистов	Май	Куратор Методист
4.3	Определение мер поощрения наставников, добившихся положительных результатов в области наставничества	Приказы по учреждению	Июнь	Директор учреждения Зам. директора по УВР