Паспорт практика наставничества

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование практикинаставничества (далеепрактика) | «Молодой специалист - коллега» |
| Наставник  | Крамаренко Антонина Викторовна  |
| Наставляемый  | Бредихина Ольга Николаевна  |
| Образовательная организация, где реализовалась практика  | Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Глебовская средняя общеобразовательная школа имени Артёма» Фатежского района Курской области  |
| Форма наставничества, в рамках которой реализована практика,целевая аудитория | Учитель - учитель (сопровождение молодого педагога) |
| Задачи целевой модели наставничества на реализацию которых направлена практика | *Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров* |
| Цель и задачи практики | **Цель**: раскрытие личностного и профессионального потенциала на основе фундаментальных принципов наставничества**Задачи:** **-** выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого через беседы, посещение уроков, наблюдения;**-** выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе;**-** спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей с целью  повышения личностного и профессионального уровня педагога;**-** оценить результаты данной практики наставничества и ее эффективность. |
| Условия для внедрения практики (в т.ч. социальное партнёрство в системе наставничества ОО) | Взаимодействие, общая увлеченность конкретной педагогической проблемойпедагога-наставника и молодого специалиста.Наличие мотивированных потребностей в профессиональном общении между наставником и наставляемым. |
| Уникальность практики  | Быть советником – самый важный аспект роли наставника состоит в умении выслушивать и предлагать помощь в решении любых проблем. Задача наставника – помочь наставляемому реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наставник должен помочь выявить плюсы и минусы различных решений, а также дать рекомендации и профессиональные советы постоянного взаимодействия молодого специалиста и наставника по всем вопросам педагогической деятельности |
| Необходимые ресурсы (финансовые, кадровые, материально-технические,методические и др.) для реализации практики | финансовые: бюджетные средства в рамках стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работникови внебюджетные средства, имущество, закрепленное учреждением на праве оперативного управления, средства спонсоров, добровольные пожертвования;кадровые: куратор, наставник,высококвалифицированные педагоги, готовые и способные стать наставниками;методические: нормативно-правовые документы: <https://60shkola.ru/wp-content/uploads/2021/12/Normativnaia_baza.pdf>локальные нормативные акты, программы, сопровождающие процесс наставничества педагогических работников, паспорт практики наставничества, научно-методическая литература.материально-технические:высокоскоростной Интернет, интерактивная доска, ноутбук, проектор. |
| Технология реализации практики: этапы, основные мероприятия, методики, педагогический и методический инструментарий в рамках каждого из этаповознакомление с основными нормативно-правовыми документами педагога: «Законом об Образовании в Российской Федерации»; должностными обязанностями учителя-предметника, помощь в преодолении педагогических и методических затруднений и в решении психологических проблем наставляемого. | 1-й этап – адаптационный. Определение круга обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявление недостатков в умениях и навыках, для выработки программы адаптации (анкетирование, тестирование, собеседование, посещение занятий).2-й этап – основной (проектировочный). Разработка и реализация индивидуального плана профессионального развития наставляемого учителя. Осуществление корректировки профессиональных умений, помощь в выстраивание собственной программы самосовершенствования (беседы, консультации, посещения и обсуждение занятий), оказание помощи в преодолении педагогических и методических затруднений и в решении психологических проблем наставляемого.3-й этап – ознакомление с основными нормативно-правовыми документами педагога: «Законом об Образовании в Российской Федерации», ФОПы, должностными обязанностями учителя,помощь в преодолении педагогических и методических затруднений и в решении психологических проблем молодых педагогов.4-й этап – контрольно-оценочный. Проверка уровня профессиональной компетентности наставляемого учителя, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Методы и формы работы.Традиционные: беседы, собеседования, встречи с опытными учителями,тематические педсоветы, методические консультации, посещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в различных мероприятиях, прохождение курсов, посещение семинаров. Нетрадиционные: технология сотрудничества, мастер-классы, творческие мастерские. |
| Результаты и эффекты практики - изменения, которые влечёт за собой реализация практики | **для личности:****-**формирование навыков взаимодействия со своими коллегами, развитие навыков освоения новых педагогических технологий;- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;**-**появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов); **-** участие в профессиональных конкурсах, фестивалях; **-** использование в работе инновационных педагогических технологий; **-**успешное прохождение процедуры аттестации**для образовательной организации:****-** улучшение показателей качества образовательной деятельности, формирование положительного имиджа. |
| Риски  | 1. Сложности, возникающие у наставника

и наставляемого при самостоятельном планировании и оценке ими своей деятельности.1. Большая нагрузка наставника и молодого

педагога.1. Загруженность излишней отчетностью.
 |
| Контакты лиц(а), ответственных за взаимодействие по вопросам реализации практики | Крамаренко Антонина Викторовнаcramarenko.ant@yandex.ruБредихина Ольга Николаевна olg4.bredihina@yandex.ru |

**План-график мероприятий**

**по реализации практики наставничества**

План наставничества на год

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемыемероприятия** | **Cpокиисполнения** | **Результат** |
| 1. Ознакомление с нормативной базой, изучение

нормативных правовых и инструктивных документов.1. Оказание помощи в составлении календарно-

 тематического планирования.1. Современный урок и его организация. Открытый урок по математике «Увеличение и уменьшение чисел в 10,100, 1000 раз».
 | сентябрь |  |
| 1. Изучение методических разработок: требования к

открытому уроку и деятельности учителя на уроке.2.Участие в муниципальном конкурсе  Педагогический дебют «Урок года».1. Участие в региональном конкурсе «Мой лучший урок».
 | октябрь |  |
|  1. Просмотр онлайн семинаров, вебинаров.2.Совместное изучение новейшихпедагогических технологий и применение их в работе с детьми. | ноябрь |  |
| 1. Методика проведения воспитательных

мероприятий.1. Организация коррекционных занятий.
 | декабрь |  |
| 1. Анализ учебно-воспитательной и методической

работы молодого специалиста.2.Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения. | январь |  |
| 1. Посещение занятий и мероприятий у опытных учителей школы.
2. Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.
 | февраль |  |
| 1. Индивидуальные беседы и консультации с молодым педагогом.
2. Содержание формы и методы работы молодого специалиста с родителями.
 | март |  |
| 1. Взаимопосещение открытых занятий и мастер-

классов в рамках методической недели, посвященных Году семьи.2. Использование ИКТ в своей работе. | апрель |  |
| 1. Итоги профессиональной деятельности наставляемого: выступление молодого специалиста на ШМО, методическая выставка достижений  учителя. 1. Анализ и самоанализ результатов работы наставничества.
 | май |  |