Паспортпрактикинаставничества

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование практики наставничества (далее – практика)** | «Новые горизонты» |
| **Образовательная организация, где реализовалась практика** | МКОУ «Глебовская средняя общеобразовательная школа имени Артёма» Фатежского района Курской области |
| **Форма наставничества, в рамках которой реализованапрактика,целевая****аудитория** | «Педагог-педагог» |
| **Задачи целевой модели наставничества, на реализацию которых направлена практика** | Адаптация педагогов на рабочем месте, учёт потребности молодых педагогов, предупреждение оттока кадров, а также создание условий для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит. |
| **Цельизадачи практики** | **Цель наставничества**: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а так- же создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения дополнительного образования, позволяющей реализовывать актуальныепедагогическиезадачинавысокомуровне. **Задачи:**-Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого педагога в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.-Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого педагога, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.-Планирование профессионального роста молодого педагога.-Способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям.-Приобщать молодого педагога к корпоративной культуре учреждения (под корпоративной культурой понимается устойчивый, сложившийся в процессежизнедеятельностиучреждения, |

|  |  |
| --- | --- |
|  | стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильноефункционированиеиразвитие),объединятьвокругтрадицийучреждения. |
| **Условия для внедрения практики (в т.ч. социальное партнёрство в системе наставничества ОО)** | Изучение и систематизация имеющиеся материалов по вопросам наставничества.Подготовканормативно-правовойбазадляреализации целевой модели наставничества.Информированиепедагогововозможностяхи целях целевой модели наставничества.Формированиекомандынаставниковинаставляемых, выбор куратора.Определение целей, задач и результатов. Формирование дорожной карты,определение необходимых ресурсов. |
| **Уникальностьпрактики** | Уникальностьпрактикизаключаетсявтом, что наставник подводит молодого педагогак«новомугоризонту»егостановлениявобществе,открываявозможностипрофессиональной компетентности и профессионального мастерства. |
| **Необходимые ресурсы (финансовые, кадровые, материально-технические, методические и др.) для реализации практики** | Финансовые: бюджетные средства в рамках стимулирующего фонда оплаты педагогических работниковКадровые: руководитель, куратор, педагог- наставник, молодой педагог.Материально-технические:-кабинетдляпроведениявстречнаставникови наставляемых;-доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников- наставляемых в социальных сетях);– широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi; ‒средства для организации видео- конференций.Методические:-локальные нормативные акты, программы, сопровождающие процесс наставничества педагогических работников;-персонализированнаяпрограмманаставнической деятельности;-нормативно-правоваябаза;-научно-методическаялитература. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Технологияреализации практики: этапы,основныемероприятия,методики,педагогический иметодическийинструментарийврамкахкаждого изэтапов** | 1-йэтап –адаптационный Педагог-наставникопределяеткругобязанностейиполномочиймолодогоспециалиста,а такжевыявляетнедостаткивегоуменияхи навыках,чтобывыработатьпрограммуадаптации(анкетирование,тестирование,собеседование,посещениезанятий)2-йэтап–основной(проектировочный) Педагог-наставниквместесмолодымпедагогомразрабатывают и реализуют индивидуальный планпрофессиональногоразвитиямолодогопедагога.Наставникосуществляеткорректировку профессиональныхумений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программусамосовершенствования.(Беседы,консультации,посещенияиобсуждениезанятий.Педагог-наставниккурируетпроведениеродительскихсобраний,участиемолодогопедагогав заседанияхпедагогическогосовета,разработку занятий,презентациюсебя,какпедагога.)3-йэтап–контрольно-оценочный. Педагог-наставникпроверяетуровеньпрофессиональнойкомпетентностимолодогопедагога, определяетстепеньегоготовностиквыполнениюсвоихфункциональныхобязанностей.Усилия педагога-наставниканаправленынаактивизациюизакреплениемотивовдеятельностимолодогопедагога,овладениеэффективнымиспособамипреодолениятрудностей,возникающихв ходеработы(отчеты). **Методыиформыработы**Традиционные:беседы;собеседования;тренинги; встречисопытнымипедагогами;тематические педсоветы,семинары;методическиеконсультации;посещение занятий;анкетирование,тестирование;участиевразныхмероприятиях;прохождениекурсов,посещениесеминаров. Нетрадиционные: коучинг, кейс-метод,технология сотрудничества, технологияоткрытого пространства, квик-настройка,мастер-класс. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Результаты и эффекты практики - изменения, которые влечёт за собой реализация практики** | **дляличности**-активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;-повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;* появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

-участие в профессиональных конкурсах, фестивалях;-совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;-использование в работе инновационных педагогических технологий;-успешноепрохождениепроцедурыаттестации.**дляобразовательнойорганизации**-рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе МКОУ «Глебовская СОШ имени Артёма»* качественный и количественный рост посещаемости занятий в группах, с которыми работает наставляемый;

-сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;-рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п. |
| **Риски** | * Недостаточновысокоекачествонаставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
* отсутствие у части педагогов восприятия наставничествакакмеханизмапрофессионального роста педагогов;
* высокаянагрузкананаставниковинаставляемых;

-сопротивление участников программы наставничества (сложные межличностные отношенияисопротивлениемеждунаставником и наставляемым);-изменениемотивациинаставляемого,снижение мотивации наставника;-завышенныеожиданиярезультатов. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Контакты лица, ответственных за взаимодействие по вопросам реализации практики** | Галкина Елена Викторовна, 89202614617 |

# ПЛАН РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

**на2024-2025учебныйгод**

|  |  |
| --- | --- |
| **Месяц** | **Планируемые мероприятия** |
| **Август** | 1. **Беседа**:Ближайшиеиперспективныепланышколы.
2. **Инструктаж**:Нормативно–правоваябазашколы(ФГОС,примерныепрограммы,рабочиепрограммы,локальныеакты,должностнаяинструкция),правилавнутреннего распорядкашколы.
 |
| **Сентябрь** | 1. **Практическоезанятие**:Планированиеиорганизацияработыпопредмету(изучениеосновныхтемпрограмм,знакомствосУМК,методическойлитературой,оформлениеэлектронногожурнала)
2. Посещениемолодымспециалистомуроковучителя-наставника.Самоанализуроканаставником.
3. Посещение наставником уроков молодого учителя с целью знакомства сработой,выявлениязатруднений,оказанияметодической помощи.
4. Самообразование-лучшееобразование.Оказаниепомощиввыбореметодическойтемы посамообразованию.
5. **Практикум**потемам:"Разработкаконспектовуроковипоурочныхпланов"
 |
| **Октябрь** | 1. Методическийпрактикум:Конструированиеурока.Требованияирекомендации.Анализи самоанализурока.
2. **Практическиезанятия**:
	* Работасшкольнойдокументацией;
	* Современныйурокиегоорганизация;
	* Разработкаолимпиадныхзаданий.Методикаподготовкиобучающихсякконкурсам,олимпиадампопредмету.
3. Посещениемолодымспециалистомуроковучителя-наставника.Самоанализи анализурока.
4. Посещениенаставникомуроковмолодогоучителясцельювыявлениязатруднений,оказанияметодическойпомощи.Самоанализианализурока.
 |
| **Ноябрь** | 1. **Практикум**:оформлениеотчетностипоитогамтриместра
2. Изучениеположенийосистемеоценкииоформах,периодичности,порядкетекущегоконтроляуспеваемости,промежуточнойаттестацииобучающихся.
3. Посещениемолодымспециалистомуроковучителя-наставника.Самоанализи анализурока.
4. Посещениенаставникомуроковмолодогоучителясцельювыявления

затруднений,оказанияметодическойпомощи.Самоанализианализ урока. |
| **Декабрь** | 1. **Беседа**: Организация индивидуальных занятий с различными категориямиобучающихся.Индивидуальныйподходворганизацииучебнойдеятельности
2. **Тренинг**:Учусьстроитьотношения;Анализпедагогическихситуаций;

Общаясхемаанализапричинконфликтныхситуаций1. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника.Самоанализи анализурока.
2. Посещениенаставникомуроковмолодогоучителясцельювыявлениязатруднений,оказанияметодическойпомощи.Самоанализианализ урока.
 |
| **Январь** | 1. Индивидуальнаябеседа:«Психолого–педагогическиетребованиякпроверке,учетуи оценкезнанийобучающихся»
2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника.Самоанализи анализурока.
3. Посещениенаставникомуроковмолодогоучителясцельювыявлениязатруднений,оказанияметодическойпомощи.Самоанализианализ урока.
4. Обменмнениямипотеме:«Факторы,которыевлияютнакачествопреподавания»
 |
| **Февраль** | 1. Посещение молодым специалистом уроков, мероприятий опытныхучителейшколы.
2. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника.Самоанализи анализурока.
3. Посещениенаставникомуроковмолодогоучителясцельювыявлениязатруднений,оказанияметодическойпомощи.Самоанализианализурока.
4. **Практикум**: "Современные образовательные технологии, ихиспользованиевучебномпроцессе"
 |
| **Март** | 1. **Комплексныйанализдеятельностимолодыхспециалистов**:подготовкакаудитудокументовучителя-предметникаиклассногоруководителя.
2. Подготовкакметодическомудню:разработкаконспектаоткрытогоурока.
3. **Дискуссия**: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализпедагогическихситуаций.Анализразличныхстилейпедагогическогообщения (авторитарный, либерально- попустительский,демократический).Преимуществадемократическогостиляобщения.Структурапедагогическихвоздействий(организующее,оценивающее,дисциплинирующее);
4. **Беседа**: Виды контроля, их рациональное использование на различныхэтапахизучения программногоматериала
 |
| **Апрель** | 1. Участие молодого специалиста **в методическом дне**: проведениеоткрытогоурока. Анализи самоанализурока.
2. **Беседа**:«Содержание формы иметодыработыпедагогасродителями»
 |
| **Май** | 1. **Анкетирование**: Профессиональные затруднения. Степень комфортностинахождениявколлективе;
2. **Анкетирование**:Оценкасобственногоквалификационногоуровнямолодымучителеми педагогом наставником;
3. **Анализ**процессаадаптациимолодогоспециалиста:индивидуальноесобеседованиеповыявлениюсильныхислабыхсторонвподготовкемолодогоспециалистакпедагогическойдеятельности,выявление

склонностейиличныхинтересов. |