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** | Уникальностьпрактикизаключаетсяв  том, 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 работников  Кадровые: 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;   Общаясхемаанализапричинконфликтныхситуаций   1. 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. |