

Паспорт практики наставничества

Наименование практики наставничества	Вхождение в должность
Образовательная организация, где реализовывалась практика	Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №7» г. Дальнегорска с. Каменка
Форма наставничества, в рамках которой реализована практика, целевая аудитория	«Учитель-учитель» (учителя-молодые специалисты, учителя, вновь прибывшие в школу)
Задачи целевой модели наставничества, на реализацию которой направлена практика	Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; создание канала эффективного обмена личностным, жизненным профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
Цель и задачи практики	<p>Цель: Формирование эффективной системы поддержки молодым педагогам в их профессиональном становлении.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе. 2. Выявить профессиональные дефициты и затруднения в педагогической практике и оказать помощь по их устранению и минимизации. 3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых педагогов во все сферы школьной жизни, развить их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности, способствовать карьерному росту. 4. Организовать самообразование, исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мастерство и готовность к непрерывному образованию.
Условия для внедрения практики (в т.ч. социальное партнерство в системе наставничества ОО)	Сопровождение молодого специалиста опытным учителем-наставником, руководителем школьного методического объединения
Уникальность практики	Эта практика мотивирует молодого педагога на профессиональную деятельность и успех, даёт возможность самосовершенствования
Необходимые ресурсы (финансовые, кадровые, материально-технические,	Финансовые: бюджетные средства в рамках фонда для стимулирующей оплаты педагогических работников,

<p>методические и др.) для реализации практики</p>	<p>Кадровые: куратор наставников, учитель-наставник. Материально-технические: компьютер с выходом в интернет, видеокамера. Методические: методические рекомендации, методические инструкции, анкеты, памятки для молодых специалистов</p>
<p>Технологии реализации практики: этапы, основные мероприятия, методики, педагогический и методический инструментарий в рамках каждого из этапов</p>	<p>I этап: адаптационный. Знакомство молодых специалистов с традициями гимназии, правилами внутреннего распорядка, Уставом гимназии. Составление индивидуального маршрута для молодого специалиста. Час общения «Расскажи о себе». Тренинг (диагностика педагога-психолога «Адаптация молодого педагога в ОО»). Круглый стол «Основные проблемы молодого учителя». Методический инструментарий: анкеты для молодого педагога, «Индивидуальный маршрут для молодого специалиста», нормативно-правовая база. II этап: основной (проектировочный). Практикум по решению педагогических ситуаций. Мастер-классы «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе». Взаимопосещение уроков. Индивидуальные консультации, педсоветы. Фестиваль достижений молодых специалистов. Участие в конкурсах профессионального мастерства. Работа в ШМО. Создание молодым специалистом своего портфолио. Методический инструментарий: памятки для молодого учителя. III этап: контрольно-оценочный. Диагностика, самоанализ молодого специалиста. Методический инструментарий: анкеты, диагностика достижений молодого педагога</p>
<p>Результаты и эффекты практики – изменения, которые влечёт за собой реализация практики</p>	<p>Для молодого специалиста: совершенствование практики профессионального мастерства, готовность к непрерывному образованию, карьерный рост. Для образовательной организации: улучшение показателей качества образования, совершенствование профессионального мастерства педагогов и закрепление кадров.</p>
<p>Риски</p>	<p>Низкий уровень мотивации у молодого учителя к саморазвитию и участию в жизни школы; большая нагрузка наставника и молодого педагога; психологическая несовместимость</p>