**Паспорт наставнической практики**

|  |  |
| --- | --- |
| Название методической практики: Реализация программы наставничества в школе по форме «Учитель – учитель» | |
| Автор/ команда авторов: Загорулько Анна Владимировна/ учитель истории и обществознания, Пшеченко Анастасия Евгеньевна/ учитель математики. | |
| Наименование организации (полностью): бюджетное общеобразовательное учреждение Калачинского муниципального района Омской области «Царицынская основная общеобразовательная школа» | |
| Название муниципального района: Калачинский | |
| Контактный телефон участника или одного из команды участников (мобильный)  8 923 768 49 87 | |
| Электронный адрес участника/команды участников (e-mail): kacaricynsk@mail.ru | |
| **Раздел** | **Содержание** |
| **1. Резюме практики:** | Аннотация.  Необходимость методической практики обусловлена  приходом в БОУ «Царицынская ООШ»  молодого педагога, который испытывал ряд  социальных и профессиональных трудностей в процессе  адаптации к трудовой деятельности.  Актуальность программы:  Любой человек, начинающий свой профессиональный  путь, испытывает затруднения, проблемы из-за  отсутствия необходимого опыта. Программа  «Наставничество» предусматривает организацию  системной работы учителя - наставника с целью помощи  молодому учителю в процессе его профессионального  становления, систематическую индивидуальную работу  опытного учителя по развитию у молодого специалиста  необходимых навыков и умений ведения педагогической  деятельности.  В программе наставничества представлены принципы  организации, требования к наставнику и  молодому специалисту, определены цели и задачи, виды  контроля работы молодого специалиста, представлены  ожидаемые результаты, этапы работы с молодым  педагогом.  В процессе реализации предполагается достичь результата в:   * Умении планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование. * Становлении молодого учителя как учителя-профессионала. * Повышении методической, интеллектуальной культуры учителя. * Овладении системой контроля и оценки знаний учащихся. * Умении планировать и проводить воспитательную работу с классом на основе изучения личности ребенка, осуществлять индивидуальный и дифференцированный подход к учащимся. |
| **2. Описание практики** | Высокие требования к профессионализму  педагогов предъявляют федеральные государственные  образовательные стандарты общего образования и  профессиональный стандарта педагога. Таким образом, по приходу в педагогический коллектив  молодого специалиста на заседании учительской  ассоциации было отмечено, что возникла необходимость  разработки и реализации программы наставничества по  форме «учитель - учитель», что и стало предметом реализации.  Цель: оказание помощи молодому учителю в его профессиональном становлении.  Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:  – способствовать выявлению и осознанию молодым специалистом своих профессиональных интересов и затруднений;  – разработать и апробировать индивидуальную карту профессионального развития молодого специалиста;  – осуществлять индивидуальное сопровождение профессионального развития молодого специалиста. |
|  | Начало реализации практики – 2021-2022 учебный год.  Участники:  Наставник: предметник — опытный педагог. В условиях сельской школы это не представитель того-же предметного направления, что и молодой учитель, но тот, кто в силу профессионального опыта способен осуществлять всестороннюю методическую  поддержку преподавания отдельных дисциплин.  Наставляемый: молодой специалист, имеющий  малый опыт работы — от 0 до 3 лет, испытывающий  трудности в организации учебного процесса,  находящийся в процессе адаптации на новом месте  работы, которому необходимо получить представление о  традициях, особенностях, регламенте и принципах  образовательной организации.  На первом этапе своей работы мы определились с парой формы «Учитель-учитель», поставили цели взаимодействий, определили круг обязанностей, полномочий субъектов, выявили недостатки в умениях и  навыках молодого специалиста.  А также выявились некоторые сложности в работе такие как:  – вопросы дисциплины и порядка на уроке;  – методические аспекты урока;  – оформление школьной документации;  – организация взаимодействия с родителями школьников;  – осуществление классного руководства.  В процессе работы пришли к выводу, что молодой специалист коммуникабелен, профессионально грамотен, активны, инициативен, доброжелателен,  владеет современными средствами ИКТ в совершенстве. Но, вместе с тем, всё же имеются пробелы в разработке учебно-методической и программной документации  по ФГОС, в методике преподавания.  Над чем и началась ежедневная кропотливая работа.  Разработали и реализовали программу адаптации, учли корректировку профессиональных умений молодого специалиста.  Были проведены консультации и беседы по перспективному, календарно-тематическому планированию. Оказана помощь при проведении проверочных и контрольных работ, практических работ, посещались уроки.  Урок является основной формой организации учебного процесса в школе. Поэтому урокам уделялось наибольшее внимание. Совместно с молодым специалистом анализировались проведенные им уроки, давались  методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь поставленной цели на уроке.  Наиболее эффективными формами работы стали:  • организация мастер-классов;  • консультации с привлечением учителей первой категории;  • ознакомление с опытом других учителей, внедрение передового педагогического опыта;  • подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;  • посещение уроков;  • знакомство с новинками методической литературы;  • организация творческих отчётов.  Программой предусмотрены виды контроля работы  молодого специалиста:  • обзорный контроль;  • персональный контроль;  • фронтальный контроль.  Среди основных (общеупотребительных) методов наставнической деятельности можно обозначить:  – организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;  – создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт и активизирующих процессы его развития;  – создание внешних условий, среды освоения lеятельности (в том числе предметно-пространственной среды);  – методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование).  Этапы реализации программы:   * адаптация молодого специалиста (освоение норм   профессии, её ценностей, приобретение  автономности) – первый год;   * стабилизация, т.е. профессиональное развитие   молодого специалиста (приобретение  профессиональной компетентности, успешности,  соответствия занимаемой должности) – первый –  второй год;   * преобразование, т.е. развитие потенциала   молодого специалиста (достижение целостности,  самодостаточности, автономности и способности  к инновационной деятельности) – второй – третий – четвертый год. |
| **3. Описание результатов** | Результативность профессиональной деятельности молодого педагога Пшеченко А.Е.:   |  |  |  | | --- | --- | --- | | Конкурс (наименование) | Дата участия | Результат | | Экологический урок «На волне Черного моря» | Декабрь 2021 | Диплом | | Муниципальный конкурс образовательных проектов молодых педагогов | Март 2021 | Диплом | | V муниципальный чемпионат профессионального мастерства «Юные профессионалы» | Ноябрь 2023 | Сертификат участника | | «Решение сложных задач по ОГЭ»  Муниципальные видеоконсультации | 2022-2023,  2023-2024 уч. год | Сертификат участника | | IV региональный форум «Техносфера школы» | Март 2025 | Сертификат участника |  * адаптация начинающего педагога в   учреждении и, как результат, закрепление молодого  специалиста в школе;   * активизация практических, индивидуальных,   самостоятельных навыков преподавания;   * повышение профессиональной компетентности молодого педагога; * обеспечение непрерывного совершенствования   качества преподавания;   * совершенствование методов работы по   развитию творческой и самостоятельной  деятельности обучающихся;   * использование в работе начинающего педагога   новых педагогических технологий.  Спланированная в Программе работа педагога - наставника и молодого педагога помогло наставляемому  учителю достигать определённых успехов, преодолеть  трудности, связанные с адаптацией к новым условиям  трудовой деятельности, остаться в профессии,  закрепиться в школьном коллективе. Способствовала успешной социально - педагогической и личной адаптации молодого специалиста, помогла повысить уровень его профессиональной компетентности.  В процессе совместной работы учитель – наставник, благодаря помощи молодого специалиста, повысил уровень ИКТ компетенции. |
|  |  |
| **4. Эффекты внедрения практики** | Данная практика была представлена коллективу  школы в рамках заседания педагогического совета. |
| **5. Приложения** | Анкеты для участников формы наставничества «Учитель–  учитель». (*приложение 1*)  Ссылка, фото/видеоматериалы:  <https://disk.yandex.ru/i/IPoDvaCQhgI0Dg> |

Дата: 25.03.2025г.

Директор школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/О.В.Савченко/

*Приложение 1*

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Макеты опросных анкет для участников форм наставничества

# Форма «учитель–учитель»

**Форма наставничества «учитель – учитель»** предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

# Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при  участии в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными  требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары,  вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество программы  профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
2. Что особенно ценно для Вас в программе?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары,  вебинары, участие в конкурсах)? | **Очень часто** | **Часто** | **Редко** | **1-2**  **раза** | **Никогда** |

1. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

# Анкета наставника

* 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
  2. Если да, то где?

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим  местом, должностными обязанностями и  квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективность программы  профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми  теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми  практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
2. Что особенно ценно для Вас в программе?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары,  участие в конкурсах) | **Очень часто** | **Часто** | **Редко** | **1-2**  **раза** | **Никогда** |

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]