**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 обусловленаприходом в БОУ «Царицынская ООШ»молодого педагога, который испытывал рядсоциальных и профессиональных трудностей в процессеадаптации к трудовой деятельности.Актуальность программы:Любой человек, начинающий свой профессиональныйпуть, испытывает затруднения, проблемы из-заотсутствия необходимого опыта. Программа «Наставничество» предусматривает организациюсистемной работы учителя - наставника с целью помощимолодому учителю в процессе его профессиональногостановления, систематическую индивидуальную работуопытного учителя по развитию у молодого специалистанеобходимых навыков и умений ведения педагогическойдеятельности.В программе наставничества представлены принципыорганизации, требования к наставнику имолодому специалисту, определены цели и задачи, видыконтроля работы молодого специалиста, представленыожидаемые результаты, этапы работы с молодымпедагогом.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 профессионализмупедагогов предъявляют федеральные государственныеобразовательные стандарты общего образования ипрофессиональный стандарта педагога. Таким образом, по приходу в педагогический коллективмолодого специалиста на заседании учительскойассоциации было отмечено, что возникла необходимостьразработки и реализации программы наставничества поформе «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 методическуюподдержку преподавания отдельных дисциплин.Наставляемый: молодой специалист, имеющиймалый опыт работы — от 0 до 3 лет, испытывающийтрудности в организации учебного процесса,находящийся в процессе адаптации на новом местеработы, которому необходимо получить представление отрадициях, особенностях, регламенте и принципахобразовательной 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 инавыках 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 документациипо 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, давалисьметодические 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 работымолодого 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, приобретениеавтономности) – первый год;* стабилизация, т.е. профессиональное развитие

молодого специалиста (приобретениепрофессиональной компетентности, успешности,соответствия занимаемой должности) – первый –второй год;* преобразование, т.е. развитие потенциала

молодого специалиста (достижение целостности,самодостаточности, автономности и способностик 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 молодогоспециалиста 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 самостоятельнойдеятельности обучающихся;* использование в работе начинающего педагога

новых педагогических технологий. Спланированная в Программе работа педагога - наставника и молодого педагога помогло наставляемомуучителю достигать определённых успехов, преодолетьтрудности, связанные с адаптацией к новым условиямтрудовой 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 коллективушколы 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 приучастии 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 квалификационнымитребованиями) | 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 программыпрофессиональной 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, рабочимместом, должностными обязанностями иквалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективность программыпрофессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимымитеоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимымипрактическими 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]