

Утверждаю:


 Директор школы:  С.В. Булгаков

Паспорт практики наставничества

Наименование практики наставничества (далее- практика)	«Вместе шаг за шагом»
Образовательная организация, где реализовалась практика	муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Любостанская средняя общеобразовательная школа» Большесолдатского района Курской области.
Форма наставничества, в рамках которой реализована практика, целевая аудитория	учитель-учитель.
Задачи целевой модели наставничества, на реализацию которых направлена практика	• Развитие у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности и работе в образовательной организации. • Ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. • Адаптация в педагогическом коллективе, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей.

Цель и задачи практики	Цель: создание условий, способствующих успешности реализации потенциала молодого специалиста и педагога-наставника Задачи: • Личностное и профессиональное развитие молодого специалиста, минимизация факторов, препятствующих развитию наставляемого. • Ориентирование начинающего учителя математики на использование педагогического опыта и на внедрение новых технологий в своей работе. • Реализация лидерского потенциала. Привлечение квалифицированных кадров,
------------------------	--

Условия для внедрения практики (в т.ч. социальное партнёрство в системе наставничества ОО)	создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. • Передача и сохранение корпоративной культуры МКОУ «Любостанская СОШ».
Уникальность практики	это практика постоянного взаимодействия молодого специалиста и наставника по всем вопросам педагогической деятельности

Необходимые ресурсы (финансовые, кадровые, материально-технические, методические и др.) для реализации практики	Финансовые бюджетные средства в рамках стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников. Кадровые ресурсы: наставник–педагог, который имеет подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрирует образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами. Материально-технические условия и ресурсы: Рекреационная зона, учительская для проведения индивидуальных встреч наставника и наставляемого; доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, сайт ОУ, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях); широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi; средства для организации видео-конференц-связи(ВКС) Методические ресурсы: подготовка программы, сопровождающей процесс наставничества молодого специалиста, оказание консультационной и методической помощи наставляемому в разработке перечня мероприятий «дорожной» карты по реализации персонализированной программы наставничества. Организационно-педагогические ресурсы: изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставника, обмен инновационным опытом в сфере
--	--

	наставничества педагогических работников; осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности
Технология реализации практики: этапы, основные мероприятия, методики, педагогические и методические инструментарий в рамках каждого из этапов	1. Прогностический: определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста. 2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста. 3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.
Результаты и эффекты для личности практики- изменения, которые влечёт за собой реализация практики для образовательной организации	для личности: формирование навыков взаимодействия со своими коллегами, развитие навыков освоения новых педагогических технологий. для образовательной организации: улучшение показателей качества образовательной деятельности, формирование положительного имиджа.
Риски	Когнитивные: отставание темпов освоения новых знаний и умений наставника от необходимых для решения предложенных задач. Психологические: несоответствие ожиданий в паре наставник-наставляемый, изменение мотивации наставляемого, снижение мотивации наставника. Загруженность излишней отчетностью, особенно, если педагог имеет внутреннее совмещение.
Контракты лица, ответственного за взаимодействие по вопросам реализации практики	Батлуцкий Денис Васильевич, заместитель директора по УВР МКОУ «Любостанская СОШ» Тел.89038723786