

## Паспорт практики наставничества

<b>Наименование практики наставничества (далее – практика)</b>	<i>«Новый горизонт»</i>
<b>Образовательная организация, где реализовалась практика</b>	<i>Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Оберег»</i>
<b>Форма наставничества, в рамках которой реализована практика, целевая аудитория</b>	<i>«Педагог-педагог»</i>
<b>Задачи целевой модели наставничества, на реализацию которых направлена практика</b>	<i>Адаптация педагогов на рабочем месте, учёт потребности молодых педагогов, предупреждение оттока кадров, а также создание условий для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.</i>
<b>Цель и задачи практики</b>	<p><i><b>Цель наставничества:</b> разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения дополнительного образования, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</i></p> <p><i><b>Задачи:</b></i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>-Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого педагога в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.</i></li> <li><i>-Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого педагога, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.</i></li> <li><i>-Планирование профессионального роста молодого педагога.</i></li> <li><i>-Способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям.</i></li> <li><i>-Приобщать молодого педагога к корпоративной культуре учреждения (под корпоративной культурой понимается устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения,</i></li> </ul>

	<i>стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие), объединять вокруг традиций учреждения.</i>
<b>Условия для внедрения практики (в т.ч. социальное партнёрство в системе наставничества ОО)</b>	<p><i>Изучение и систематизация имеющиеся материалов по вопросам наставничества.</i></p> <p><i>Подготовка нормативно-правовой база для реализации целевой модели наставничества.</i></p> <p><i>Информирование педагогов о возможностях и целях целевой модели наставничества.</i></p> <p><i>Формирование команды наставников и наставляемых, выбор куратора.</i></p> <p><i>Определение целей, задач и результатов.</i></p> <p><i>Формирование дорожной карты, определение необходимых ресурсов.</i></p>
<b>Уникальность практики</b>	<i>Уникальность практики заключается в том, что наставник подводит молодого педагога к «новому горизонту» его становления в обществе, открывая возможности профессиональной компетентности и профессионального мастерства.</i>
<b>Необходимые ресурсы (финансовые, кадровые, материально-технические, методические и др.) для реализации практики</b>	<p><i>Финансовые: бюджетные средства в рамках стимулирующего фонда оплаты педагогических работников</i></p> <p><i>Кадровые: руководитель, куратор, педагог-наставник, молодой педагог.</i></p> <p><i>Материально-технические:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>-кабинет для проведения встреч наставников и наставляемых;</i></li> <li><i>-доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников- наставляемых в социальных сетях);</i></li> <li><i>– широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi; –средства для организации видео- конференций.</i></li> </ul> <p><i>Методические:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>-локальные нормативные акты, программы, сопровождающие процесс наставничества педагогических работников;</i></li> <li><i>-персонализированная программа наставниче-</i></li> </ul>

	<p>ской деятельности;</p> <p>-нормативно-правовая база;</p> <p>-научно-методическая литература.</p>
<p><b>Технология реализации практики: этапы, основные мероприятия, методики, педагогический и методический инвентарий в рамках каждого из этапов</b></p>	<p><u>1-й этап – адаптационный</u>  <i>Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации (анкетирование, тестирование, собеседование, посещение занятий)</i></p> <p><u>2-й этап – основной (проектировочный)</u>  <i>Педагог-наставник вместе с молодым педагогом разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. (Беседы, консультации, посещения и обсуждение занятий. Педагог-наставник курирует проведение родительских собраний, участие молодого педагога в заседаниях педагогического совета, разработку занятий, презентацию себя, как педагога.)</i></p> <p><u>3-й этап – контрольно-оценочный.</u>  <i>Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы (отчеты).</i></p> <p><b>Методы и формы работы</b>  <i>Традиционные: беседы; собеседования; тренинги; встречи с опытными педагогами; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в разных мероприятиях; прохождение курсов, посещение семинаров.</i></p> <p><i>Нетрадиционные:</i>  <i>коучинг, кейс-метод, технология сотрудничества, технология открытого пространства, квик-настройка, мастер-класс.</i></p>

<p><b>Результаты и эффекты практики - изменения, которые влечёт за собой реализация практики</b></p>	<p><b>для личности</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;</li> <li>- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;</li> <li>- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);</li> <li>- участие в профессиональных конкурсах, фестивалях;</li> <li>- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;</li> <li>- использование в работе инновационных педагогических технологий;</li> <li>- успешное прохождение процедуры аттестации.</li> </ul> <p><b>для образовательной организации</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе МБУ ДО «Центр «Оберег»;</li> <li>- качественный и количественный рост посещаемости занятий в группах, с которыми работает наставляемый;</li> <li>- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;</li> <li>- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.</li> </ul>
<p><b>Риски</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;</li> <li>- отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;</li> <li>- высокая нагрузка на наставников и наставляемых;</li> <li>- сопротивление участников программы наставничества (сложные межличностные</li> </ul>

	<i>отношения и сопротивление между наставником и наставляемым); -изменение мотивации наставляемого, снижение мотивации наставника; -завышенные ожидания результатов.</i>
<b>Контакты лица, ответственных за взаимодействие по вопросам реализации практики</b>	<i>Снеговая Наталия Борисовна</i>