

## Паспорт практики наставничества

<p>Наименование практики наставничества (далее практика)</p>	<p>«Педагог, наставник, друг».</p>
<p>Образовательная организация, где реализовалась практика</p>	<p>Областное казённое общеобразовательное учреждение «Школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья №5» г. Курска.</p>
<p>Форма наставничества, в рамках которой реализована практика, целевая аудитория</p>	<p>«Педагог-педагог», молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет).</p>
<p>Задачи целевой модели наставничества, на реализацию которых направлена практика</p>	<p>Создание комфортной среды для профессионального роста молодого педагога, способствующей снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.</p>
<p>Цель и задачи практики</p>	<p>Цель практики: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, в рамках организации коррекционной работы с детьми с ОВЗ, через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и сотрудничестве.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ выявление и устранение профессиональных затруднений наставляемого и оказание методической помощи молодому специалисту в развитии компетенций в организации учебно-воспитательного процесса с обучающимися, имеющими интеллектуальные нарушения;</li> <li>✓ оказание помощи в овладении современными технологиями обучения, ИКТ-компетенциями и информационной поддержки молодым педагогам;</li> <li>✓ создание условий для формирования</li> </ul>

	<p>индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;</li> <li>✓ развитие мотивации и потребности в непрерывном самообразовании;</li> <li>✓ повышение уровня профессионализма молодого педагога через участие в профессиональных конкурсах, включение в проектную деятельность и активное вовлечение учащихся в конкурсную деятельность;</li> <li>✓ обеспечение успешной адаптации молодого специалиста к специфике профессиональной деятельности в работе с детьми с ОВЗ.</li> </ul>
<p>Условия для внедрения практики (в т.ч. социальное партнерство в системе наставничества 00)</p>	<p>Сопровождение молодого специалиста педагогом-психологом, педагогом-наставником, куратором.</p>
<p>Уникальность практики</p>	<p>Уникальность заключается в том, что в ходе реализации практики, можно наблюдать, как опытный педагог, проходит этап адаптации вместе с молодым педагогом, на втором этапе получает колоссальный опыт сотрудничества, а затем становится другом для наставляемого, которому открываются возможности овладеть профессиональной компетентностью и творческим мастерством работы с детьми с ОВЗ. Эта практика направлена на профессиональный рост молодого педагога.</p>
<p>Необходимые ресурсы (финансовые, кадровые, материально-технические, методические и др.) для реализации</p>	<p><b>Финансовые:</b> фонд стимулирующих выплат за выполнение функций наставничества.  <b>Кадровые:</b> куратор наставничества, педагог - наставник.  <b>Материально-технические:</b> кабинет для совместной работы наставника с наставляемым;          Компьютер и проектор; широкополосный (скоростной) интернет и Wi-Fi; средства для</p>

<p>практики</p>	<p>организации видео-конференц-связи (ВКС); другие материально-технические ресурсы.  <b>Методические:</b> локальные нормативные акты; программа наставничества в ОКОУ «Школа-интернат №5» г. Курска, научно-методическая литература; нормативно-правовая база; анкеты, памятки для молодого специалиста и наставника.</p>
<p>Технология реализации практики: этапы, основные мероприятия, методики, педагогический и методический инструментарий в рамках каждого из этапов</p>	<p>За основу взаимодействия я выбрала традиционную модель наставничества («один на один»). В процессе сопровождения могут быть выбраны и другие модели взаимодействия (краткосрочное, скоростное, виртуальное, реверсивное). Основной формой работы с молодыми педагогом является технология сотрудничества, когда педагог-наставник выступает в роли как наставника, так и друга, все проблемы выявляются и решаются вместе. Используется метод коуч-наставничества.</p> <p><b>Этап – адаптационный</b>  На данном этапе создаются условия для профессиональной адаптации молодого учителя в коллективе педагогов, учеников и родителей, также вхождению педагога в профессиональную деятельность.</p> <p><b>II этап – основной</b>  Данный этап характеризуется непосредственным сотрудничеством наставника и наставляемого, формированием профессиональной компетентности, поиском лучших методов и приемов работы с детьми с ОВЗ, накоплением собственного опыта, повышением уровня успешности, формированием своего стиля в работе, завоевание авторитета среди детей, родителей, коллег.</p> <p><b>III этап- итоговый</b>  Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.</p> <p><b>Методы и формы работы:</b>  Диагностика по итогам анкетирования и тестирования; беседы; собеседования; индивидуальные консультации; тренинги; встречи с опытными педагогами; посещение и взаимопосещение уроков; анализ и самоанализ</p>

	<p>уроков; мастер-классы; внеурочные занятия; тематические педсоветы; методические консультации; прохождение курсов, посещение семинаров, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; работа над темой самообразования, «Портфолио педагога».</p>
<p>Результаты и эффекты практики - изменения, которые влечет за собой реализация практики</p>	<p><b>Для личности:</b></p> <p>высокий уровень включенности в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации молодого специалиста;</p> <p>повышение профессиональной компетентности наставляемого и наставника их мастерства и педагогической культуры;</p> <p>улучшение психоэмоционального состояния и повышение уровня удовлетворенности собственной работой;</p> <p>повышение качества самообразования молодого педагога;</p> <p>рост числа собственных профессиональных работ;</p> <p>приобретение опыта через участие в профессиональных конкурсах.</p> <p><b>Для образовательной организации:</b></p> <p>формирование положительного имиджа школы и улучшение показателей качества образовательной и воспитательной деятельности.</p>
<p>Риски</p>	<p>отсутствие обратной связи между наставником и подопечным, навязывание молодому специалисту своего мнения;</p> <p>неправильное позиционирование наставника: между наставником и наставляемым не должно быть отношений в формате «начальник-подчинённый», только отношения на принципах равенства и взаимной заинтересованности в результате;</p> <p>перегрузка молодого специалиста замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов;</p> <p>завышенные ожидания результатов.</p>
<p>Контакты лица, ответственных за взаимодействие по вопросам</p>	<p>Панасенко Людмила Дмитриевна</p>

реализации практики	
------------------------	--