

Паспорт практики наставничества

Наименование практики наставничества (далее – практика)	«Путь к мастерству»
Образовательная организация, где реализовалась практика	ОБУДО «Центр развития «Грани»
Форма наставничества, в рамках которой реализована практика, целевая аудитория	«Педагог – педагог»
Задачи целевой модели наставничества, на реализацию которой направлена практика	<ul style="list-style-type: none"> - готовить наставляемых молодых педагогов к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной педагогической деятельности; - способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых педагогов, - планировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых; - обеспечивать систематическую и конструктивную обратную связь по работе молодых педагогов для их профессионального и личностного роста; - формировать открытое и эффективное сообщество ОБУДО «Центр развития «Грани», способное на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроен доверительные и партнерские отношения.
Цель и задачи практики	<p>Цель:</p> <p> планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающих педагогов, повышение их профессиональной компетентности.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ускорять процесс профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов в системе дополнительного образования; - удовлетворять потребность молодых педагогов в непрерывном образовании и оказание им помощи в преодолении различных затруднений; - способствовать организации и проведению методической работы по проблемам современного образования, проведению различного уровня методических семинаров, конференций, выставок с привлечением интеллектуального потенциала молодых педагогов. - обеспечивать молодым педагогам поддержку в преодолении стресса и профессиональных трудностей, которые могут возникать на начальном этапе. - способствовать стимулированию креативности,

	развитию творческого потенциала молодых педагогов в сфере дополнительного образования.
Условия для внедрения практики (в т.ч. социальное партнерство в системе наставничества ОО)	<ul style="list-style-type: none"> - введение системы наград и признания за достижения в рамках наставничества, а также предоставление сертификатов или других формальной оценка успехов; - сопровождение молодых специалистов методистом; - разработка совместных мероприятий
Уникальность практики	<p>уникальность практики проявляется в нескольких ключевых аспектах, которые делают её особенно эффективной и привлекательной для начинающих педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - интерактивные и инновационные методы использование интерактивных методик, таких как тренинги, ребусы, и другие формы активного обучения; - создание профессионального сообщества, где молодые педагоги" становятся частью активно развивающегося профессионального сообщества; - психологическое сопровождение, включение элементов психологического сопровождения, направленного на поддержание эмоционального комфорта молодых педагогов, помощь в преодолении стресса и профессионального выгорания. - апробация и внедрение собственных идей, молодые педагоги получают возможность разрабатывать и тестировать собственные методические разработки и проекты, что способствует формированию профессиональной идентичности и помогает реализовать творческий потенциал. - обратная связь и рефлексия, система регулярной обратной связи позволяет участникам оценивать свой прогресс, обсуждать достижения и трудности, что способствует более глубокому пониманию своих сильных и слабых сторон. - документированная система, участники получают возможность фиксировать свои достижения, а также перспективы дальнейшего развития в виде рекомендаций и сертификатов, что поможет им в дальнейшей профессиональной карьере.
Необходимы ресурсы (финансовые, кадровые, материально-технические, методические и др.) для реализации практики	<ul style="list-style-type: none"> - финансовые: бюджетные средства в рамках фонда для стимулирующей оплаты педагогических работников; - кадровые: наставник из числа администрации учреждения, методисты, педагог-психолог (при необходимости); - материально-технические: учебные кабинеты, комната психологической разгрузки, компьютерное оснащение, локальная сеть с выходом в интернет;

	<p>- методические рекомендации для участников программы наставничества, утвержденные формы сопроводительных документов</p>
<p>Технология реализации практики: этапы, основные мероприятия, методики, педагогический и методический инструментарий в рамках каждого из этапов</p>	<p>1-й этап - подготовительный</p> <p>На данном этапе формируются списки из молодых педагогов с педагогическим стажем менее 3-х лет и педагогов, имеющих длительный перерыв в педагогической деятельности. Знакомство молодых специалистов с особенностями работы в системе дополнительного образования, правилами внутреннего распорядка в Центре, с педагогическим и административным составом организации.</p> <p>Проводится анализ потребностей и ожиданий участников, составляется план мероприятий. Проводятся информационные встречи, анкетирование с целью выявления личностных качеств, уровня профессионального мастерства, сфер и направленности интересов молодых педагогов. Отметим, что основная сфера запросов молодых педагогов связана не с направлением их профессиональной подготовки, а с психологической адаптацией в коллективе и использованием педагогических технологий.</p> <p>2-ой этап - адаптационный</p> <p>Направлен на сближение с молодыми педагогами, выстраивание диалога с учетом личных качеств, налаживания партнерской коммуникации, определяются цели и задачи, составляется план работы на текущий год.</p> <p>3-ий этап- основной</p> <p>На этом этапе проводятся обучающие мероприятия, направленные на развитие профессиональных навыков и личностного роста. Организуются лекции, мастер-классы, тренинги и интерактивные практики. Взаимопосещение занятий между педагогами для транслирования опыта. Участие в конкурсах по транслированию своего опыта. Организация и проведение мероприятий по улучшению своих профессиональных компетенций. Посещение курсов по повышению квалификации. Так же, предоставляется возможность молодым педагогам применить полученные знания и навыки на практике проведение открытых занятий, мастер-классов, выступлений (например, научно-практическая конференция «Методический диалог» на базе ОБУДО «Центр развития «Грани»)</p> <p>4-й этап контрольно-оценочный-</p> <p>На контрольно-оценочном этапе осуществляется мониторинг личной удовлетворенности участия в проекте ШМП. В качестве обратной связи молодые педагоги заполняют анкету удовлетворенности,</p>

	<p>которая позволяет выявить сильные и слабые стороны для дальнейшей корректировки проекта ШМП, составляется отчет о результатах работы ШМП, где отражаются основные показатели проведенных мероприятий, обобщаются данные совместной деятельности. Далее материал обобщается и дается оценка итогов работы с молодыми педагогами, которая отражает уровень эффективности реализации проекта ШМП в соответствии с разработанными критериями. (Приложение)</p>
<p>Результаты и эффекты практики – изменения, которые влечет за собой реализация практики</p>	<p>Для личности: развитие профессиональных навыков, готовность к постоянному обучению и карьерному росту. Для образовательной организации: повышение качества образования, развитие профессиональных компетенций педагогов и удержание кадров.</p>
<p>Риски</p>	<p>Низкий уровень мотивации у молодых педагогов к саморазвитию и участию в жизни Центра; большая нагрузка наставника и молодого педагога; психологическая несовместимость.</p>
<p>Контактные лица, ответственных за взаимодействие по вопросам реализации практики</p>	<p>Горбунова Елена Владимировна, методист</p>