

Паспорт практики наставничества

<p>Наименование практики наставничества (далее практика)</p>	<p>Образовательная геймификация Рост профессионального мастерства через развитие межпредметных связей посредством математических методов и информационных технологий</p>
<p>Образовательная организация, где реализовалась практика</p>	<p>МБОУ «Гимназия №63 «Академия успеха»</p>
<p>Форма наставничества, в рамках которой реализована практика, целевая аудитория</p>	<p>Форма наставничества – педагог-педагог. Целевая аудитория: наставник и молодые учителя математики и информатики</p>
<p>Задачи целевой модели наставничества, на реализацию которых направлена практика</p>	<p>Задачи целевой модели</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого педагога, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить педагогов в образовательном учреждении; • дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым педагогом на основе выявленных потенциальных его возможностей; • повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений; • развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога; • повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении; • создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов.
<p>Цель и задачи практики</p>	<p>Цель: повышение уровня профессионального мастерства педагогов через формирование компетенций междисциплинарного взаимодействия на основе применения математических методов и ИТ в геймифицированной образовательной среде.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Повысить интерес молодого педагога к использованию современных игровых и интерактивных методов и приемов на уроках и во внеурочной деятельности. 2. Способствовать развитию мотивации к повышению квалификационного уровня. 3. Приобщать к культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций. 4. Отслеживать динамику профессиональной деятельности учителя посредством составления индивидуального педагогического маршрута.

	<p>5. Мотивировать молодого специалиста к стремлению делиться своим опытом с профессиональным сообществом.</p> <p>6. Привлечь молодого педагога к участию в профессиональных конкурсах.</p> <p>7. Обменяться взглядами на подходы обучения в процессе подготовки к методическим мероприятиям.</p>
Условия для внедрения практики (в т.ч. социальное партнерство в системе наставничества ОО)	<p>Тесное сотрудничество с наставником и коллективом учителей гимназии.</p> <p>Реализация потенциала молодого педагога на различных площадках города и области, а также в Школе молодого учителя информатики города Курска</p>
Уникальность практики	<p>Суть образовательной геймификации — научить молодого учителя искать, анализировать и применять игровые механики на уроках для повышения вовлеченности и мотивации обучающихся, превращая обучение в интерактивный процесс.</p> <p>Этот метод адаптирует новые педагогические подходы, помогая преодолеть страх ошибки через безопасную среду, а также стимулирует мозговой штурм и публичную демонстрацию результатов.</p> <p>Эта практика легко встраивается в режим работы гимназии, проста в исполнении, максимально охватывает потребности повышения уровня профессионального мастерства на различных площадках города и области.</p>
Необходимые ресурсы (финансовые, кадровые, материально-технические, методические и др.) для реализации практики	<p>Кадровые: учитель - наставник, учитель — наставляемый.</p> <p>Материально — технические: современное оборудование для проведения уроков с использованием ИКТ.</p> <p>Методические: наработанные формы трансляции педагогического опыта.</p>
Технология реализации практики: этапы, основные мероприятия, методики, педагогический и методический инструментарий в рамках каждого из этапов	<p>Этапы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. 2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения. 3. Планирование и анализ педагогической деятельности. 4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы. 5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.). 6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ. 7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями. 8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.
Результаты и эффекты	<i>Для личности:</i>

<p>практики-изменения, которые влечет за собой реализация практики</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Преодоление «шока от реальности»: Снижение тревожности и психологический комфорт в новой роли. 2. Профессиональная идентичность: Осознание себя как мастера, формирование уверенности в собственных силах. 3. Субъектность: Переход от пассивного следования инструкциям к активному проектированию своей деятельности. 4. Приобретение SoftSkills компетенций: умение работать в команде, развитие критического мышления, лидерских качеств, доступно и интересно излагать свои мысли, понимать и чувствовать детей разных возрастов, воодушевлять их, вести за собой. <p><i>Для образовательной организации:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Снижение текучести кадров. Сохранение и передача уникальных педагогических традиций и «неявного знания» организации. 2. Формирование атмосферы доверия и открытости. Ошибки перестают быть поводом для наказания и становятся точками роста. 3. Прямое следствие: рост академических результатов учащихся за счет повышения мастерства педагогов. 4. Формирование кадрового резерва. 5. Успешная адаптация молодых специалистов. 6. Улучшение качества работы сотрудников школы. 7. Создание благоприятного микроклимата в коллективе.
<p>Риски</p>	<p>Для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Эффект «второй смены»: Перегрузка и выгорание из-за накладывания наставнических функций на основную работу без разгрузки. ○ Риск «тирании опыта»: Подсознательное навязывание своих шаблонов («я 20 лет так делал»), что подавляет инициативу наставляемого. • Для наставляемого: <ul style="list-style-type: none"> ○ Инфантилизация: Формирование зависимости от чужого мнения и неспособность принимать самостоятельные решения. ○ Разочарование: Если наставник выбран формально или не обладает эмпатией, это может привести к быстрому уходу новичка из профессии. <p>2. Риски для Организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Риск «Формализма» (Бумажное наставничество): Самый опасный риск. Практика превращается в заполнение отчетов и журналов, не влияя на реальные навыки. Эффект — дискредитация самой идеи изменений. • Консервация ошибок: Если наставники передают не только мастерство, но и свои вредные привычки, предубеждения или токсичное отношение к руководству, организация «самовоспроизводит» свои худшие черты. • Конфликт поколений: столкновение ценностей

	<p>(например, цифровые навыки молодых vs методическая база опытных). Без модерации - это ведет к расколу коллектива, а не к его сплочению.</p> <ul style="list-style-type: none">• Эрозия мотивации: если наставничество не поощряется (материально или статусно), опытные сотрудники начинают воспринимать его как наказание за хорошую работу.
--	---