

**Паспорт лучшей практики наставничества,
реализуемой в образовательной организации
Ответственный за реализацию практики
Парамонов Андрей Юрьевич, учитель химии**

Образовательная организация	Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Касторенская средняя общеобразовательная школа №1» Касторенского района Курской области
Наименование практики наставничества (далее- практика)	Молодой классный руководитель
Форма наставничества, в рамках которой реализована практика, целевая аудитория	Форма наставничества: Учитель – учитель Целевая аудитория: педагог дополнительного образования
Задачи целевой модели наставничества, на реализацию которых направлена практика	раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала молодого специалиста.
Цель и задачи практики	<u>Цель программы:</u> обеспечение постепенного вовлечения молодого специалиста в такую сферу профессиональной деятельности, как классное руководство; создание условий для приобретения им практических навыков, приёмов, форм работы, методов, технологий организации работы классного руководителя. <u>Задачи:</u> 1.обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе; в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя; 2.способствовать осознанному формулированию целей и задач воспитательной работы; 3. оказывать методическую помощь в планировании воспитательной работы в аспекте современных подходов; 4. оказывать методическую помощь и поддержку при выявлении трудностей при работе с родителями; 5.дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего педагога.
Условия для внедрения практики (в т.ч. социальное партнёрство в системе наставничества ОО)	взаимодействие педагога-наставника и молодого специалиста как классного руководителя
Уникальность практики	это практика постоянного взаимодействия молодого специалиста и наставника по всем вопросам педагогической деятельности
Необходимые ресурсы (финансовые, кадровые, материально-технические,	финансовые: бюджетные средства в рамках стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников.

<p>методические и др.) для реализации практики</p>	
<p>Технология реализации практики: этапы, основные мероприятия, методики, педагогические и методические инструментарий в рамках каждого из этапов</p>	<p><i>Этапы реализации практики:</i></p> <p><i>1-й этап – адаптационный.</i> Наставник определяет круг обязанностей и полномочий классного руководителя, знакомит с правилами ведения документации, а также выявляет недостатки в умениях и навыках молодого специалиста, чтобы выработать программу адаптации.</p> <p><i>2-й этап – основной (проектировочный).</i> Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого специалиста, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.</p> <p><i>3-й этап – контрольно-оценочный.</i> Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.</p> <p><i>Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -консультирование (индивидуальное, групповое, онлайн); -активные методы (семинары, практические занятия, посещение классных часов, различных внеклассных мероприятий, родительских собраний, тренинги, собеседование, анализ проведенных мероприятий, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др). <p><i>Основные мероприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -ознакомление с основными нормативно-правовыми документами педагога: «Законом об Образовании в Российской Федерации»; -ознакомление с должностными обязанностями классного руководителя; - помощь в преодолении педагогических и методических затруднений и в решении психологических проблем молодого педагога.
<p>Результаты и эффекты для личности практики-изменения, которые влечёт за собой реализация практики</p>	<p><i>для молодого специалиста:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков при работе в роли классного руководителя; -повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики, физиологии и возрастной психологии; -приобретение опыта в роли классного руководителя; <p><i>для наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -эффективный способ самореализации; - повышение квалификации; - достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. <p><i>для образовательной организации:</i></p>

	-успешная адаптация молодого специалиста.
Риски (препятствующие эффективной реализации практики)	<p><i>когнитивные:</i> отставание темпов освоения новых знаний и умений наставника от необходимых для решения предложенных задач.</p> <p><i>психологические:</i> несоответствие ожиданий в паре наставник-наставляемый, изменение мотивации наставляемого, снижение мотивации наставника</p>