**Паспорт практики**

 **«Учитель-учителю»**

**2023-2024 учебный год**

Составила:

учитель математики

Скрипель Е.Г.

Курск – 2023г.

**Пояснительная записка**

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности.

 Программа наставничества «Учитель-учителю» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

 Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников и молодых специалистов.

**Цели и задачи программы**

 Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

 Целью формы наставничества «учитель – учитель» является введение в профессию педагога, не обладающего опытом работы в школе, успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого

специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также

создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной

организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи

на высоком уровне. Основная задач взаимодействия наставника с

наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься

анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать

интерес к методике построения и организации результативного учебного

процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование

передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому

специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального

становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

 Основными задачами школьного наставничества являются:

• помочь адаптироваться в профессии;

• обеспечить информацией для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

• реализовать планирование методической работы педагогом в начальной школе;

• способствовать повышению профессионального уровня педагога с

учетом индивидуальных потребностей, затруднений, достижений;

• приобщать к деловой культуре образовательной организации;

• привить молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;

•ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

**Реализация целевой модели программы**

2.1. Срок реализации Программы 1 год.

2.2. Участники Программы: молодые педагоги.

2.3. Портрет участников.

Наставник: Ответственный, опытный педагог, умеющий создать благоприятную атмосферу в работе начинающего учителя, готов оказать помощь в различных ситуациях образовательного процесса. Наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до

3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с

взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или

родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте

работы, которому необходимо получить представление о традициях,

особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

2.4 Результатом организации работы наставников является повышение профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в

педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,

усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и

педагогического потенциалов, что оказывает положительное влияние на

уровень образовательной подготовки и психологический климат в

образовательной организации. Педагоги-наставляемые получает необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

2.5. Оцениваемые результаты:

 высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в

педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

 усиление уверенности в собственных силах и развитие личного,

творческого и педагогического потенциалов;

 повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение

психоэмоционального состояния;

 рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве

педагога в данном коллективе (образовательной организации)

2.6 Режим работы: очный, онлайн.

 Область применения в рамках образовательной программы.

**Содержание деятельности:**

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.

**Ожидаемые результаты программы**

 Для личности: успешная адаптация в профессию; приобретение уверенности в своих силах, улучшение коммуникативных навыков; становление профессионализма, приобретение необходимых способностей для эффективного и интересного проведения уроков, классных часов; совершенствование мастерства. Повышение мотивации к достижению новых целей, профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития, Преодоление профессионально-личностных кризисов.

 Для образовательной организации: улучшение качества работы сотрудников школы, создание благоприятного микроклимата в коллективе, сплочение коллектива, повышение уровня качества знаний обучающихся

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:**

* консультирование (индивидуальное, групповое);
* активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, и др.).

 Необходимые ресурсы для реализации практики

(кадровые, материально - технические, методические и др.)

Кадровые: учитель - наставник, учитель — наставляемый.

Материально — технические: современное оборудование для проведения уроков с использованием ИКТ.

Методические: наработанные формы трансляции педагогического опыта.

**Условия для внедрения практики**

(в т.ч. социальное партнёрство в системе наставничества ОО)

Тесное сотрудничество с наставником и коллективом учителей школы.

**Уникальность практики**

Эта практика легко встраивается в режим работы школы, проста в исполнении, максимально охватывает потребности повышения своего уровня профессионального мастерства.

 **Принципы наставничества**

- Добровольность;

- гуманность;

- соблюдение прав молодого специалиста;

- соблюдение прав наставника;

- конфиденциальность;

- ответственность;

- взаимопонимание;

- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

 **Педагог – наставник Е.Г. Скрипель**

 **Наставляемое лицо В.В. Симонова**