

«Рассмотрено» на заседании МО учителей естественно – математического цикла Руководитель МО <u>Н.А.Громашева</u> Протокол № <u>1</u> от «<u>31</u>» <u>августа</u> 2023 г.	«Согласовано» Заместитель директора школы по УВР <u>Т.Н.Крюкова</u> «<u>31</u>» <u>августа</u> 2023г.	«Утверждаю» Директор школы <u>И.В.Лобов</u> Приказ № <u>10/4</u> от «<u>31</u>» <u>августа</u> 2023г.
--	--	--

Паспорт практики наставничества

Наименование практики наставничества (далее практика)	Не рядом, а вместе!
Наставник	Громашева Надежда Александровна
Наставляемый	Мелешенкова Екатерина Николаевна
Образовательная организация	Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Миролюбовская основная общеобразовательная школа» Фатежского района Курской области
Форма наставничества, в рамках которой реализована практика, целевая аудитория	Учитель – учитель (сопровождение молодого специалиста)
Задачи целевой модели наставничества, на реализацию которых направлена практика.	Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
Цель и задачи практики	Цель наставничества: разносторонняя поддержка для закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня. Задачи: выработка сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей, поддержка становления индивидуальности наставляемого, содействие в проявлении индивидуальности, помощь в самоорганизации.
Условия для внедрения практики (в т. ч. социальное партнёрство в системе наставничества ОО)	Наставничество – способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Это древнейшая форма обучения старшими младших прикладным знаниям, необходимому поведению, инструментальным навыкам, формирования у них жизненных ценностей и позитивных установок. Это взаимодействие осуществляется в неформальном общении и не связано официальными отношениями. При этом оно позволяет достичь максимально эффективных результатов

	воздействия на развивающуюся личность.
Уникальность практики	Наставником может стать человек старше 18 лет, у которого есть желание помогать другим, открытый и искренний, обладающий терпением и желанием слушать, с опытом в любой сфере человеческой деятельности, умеющий планировать время и ставить жизненные цели, легко обучаемый и способный научить другого, а также любящий детей.
Необходимые ресурсы (финансовые, кадровые, Материально-технические, методические и др.) для реализации практики.	Финансовые – это совместная деятельность образовательных учреждений, предприятий и организаций, в результате которой формируются совместные (сетевые) группы с использованием ресурсов учреждений. Кадровые – люди, готовые совершать определённые преобразования для достижения желаемого результата. Материально-технические - сведения о наличии оборудованных кабинетов, в том числе для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, объекты спорта, в том числе для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, доступ к информационным системам и информационно-коммуникационным сетям, обеспечение безопасности учреждения. Методические: организационно-методические и организационно-педагогические ресурсы. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают: - подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников; - разработку персонализированных программ наставнической деятельности; - оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий «дорожной карты» по реализации персонализированных программ наставничества; - цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества независимо от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения; - изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы Наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников; - координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельности; - нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных ЦНППН, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т. д. , направленных на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

	- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.
Технология реализации практики, этапы, основные мероприятия, методики, педагогический и методический инструментарий в рамках каждого из этапов.	Универсальные методики: беседа, консультация, совет, разбор проблемы, включение в совместную работу и т.д. Групповые формы работы индивидуально-ориентированного характера
Результаты и эффекты практики – изменения, которые влечёт за собой реализация практики.	<i>Для личности</i> - вход молодого специалиста в профессию, эффективная адаптация на начальном уровне. <i>Для образовательной организации</i> – выстраивать программу наставничества, развитие культуры наставничества, сближение с родителями, способствует наибольшему успеху образовательной организации, повышение рейтинга школы.
Риски.	1. Формализованное неэффективное наставничество. 2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста. 3. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.
Контакты лиц, ответственных за взаимодействие по вопросам реализации практики	Громашева Надежда Александровна Мелешенкова Екатерина Николаевна