**Алгоритм представления практики наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование ОО | МБОУ «ПСОШ №1 ПМО» |
| Название практики наставничества | Форма Учитель - Учителю. «Из рук в руки» |
| Цель практики | Повышение профессионального потенциала учителя, через организацию наставничества в форме «Учитель -Учителю». |
| Участники практики | Молодой специалист - наставляемый. Учитель стажист –наставник. |
| Условия реализации практики | Создание положительной психологической обстановке взаимодействия и реализации инновационной среды для оказания комплексных мер поддержки организационного, методического и психологического характера.Настрой педагога на успешную работу:Мотивационная готовность обеих сторон.Использование современных условий, приемов, ресурсов и процессов образовательных программ.Использование активных методов взаимодействия. Мониториг условий необходимости реализации программ наставничества, выявление состояния и последующий прогноз результатов взаимодействия и последующей коррекции на основе полученной информации.Показатели реализации программы 1. Актуальность программы.
2. Практическая значимость программы наставничества.
3. Соответствие организация наставничества принципам в методологии организации наставничества.
4. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества.

Оценка деятельности наставляемым1. Ожидаемый уровень комфорта.
2. Уровень полезности программы наставничества.
3. Ожидаемый уровень поддержки наставником.
4. Уровень необходимости в наставнике.
5. Уровень образовательной безопасности в работе с наставником.
6. Уровень ожидаемых результатов от работы с наставником.
7. Ожидаемые перемены после окончания программы.

Оценка деятельности наставника1. Уровень ожидаемой активности в реализации программы наставничества.
2. Уровень эффективности программы наставничества.
3. Уровень ожидаемого комфорта при общении с наставником.
4. Как эффективно вы можете организовать занятия и мероприятия с наставником.
5. На сколько, по мнению наставника, наставляемый овладеет необходимыми компетенциями.
6. Ожидаемая вовлеченность наставника в работу.
7. Ожидаемая полезность программы для Вас.
8. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.
9. Уровень удовлетворенности от собственной деятельности в качестве наставника.
 |
| Содержание опыта практики наставничества | -беседы;-собеседования;-тренинговые занятия;-встречи с опытными педагогами;-тематические педсоветы, семинары;-методические консультации;- анкетирование, тестирование;-участие в разных мероприятиях;-прохождение курсов, посещение семинаров.1. Адаптация к новым условиям трудовой деятельности сентябрь – октябрь.
2. Сближение с коллективом в течение года.
3. Осуществление ролей «учитель», «классный руководитель» в течение года.
4. Осознание необходимости самообразования; в течение года.
5. Изучение опыта коллег своего учреждения в течение года.
6. Формирование собственной системы работы апрель – май.
7. Внедрение в свою работу новых образовательных технологий в течение года.
8. Развитие умений общения с родителями.
9. Осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений.
10. Осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).
11. Оценка работы, май.
 |
| Алгоритм реализации практики | Изучение нормативных документов вопросов наставничества и формирование единой нормативной базы.Ознакомление участников с системой наставничества. Подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста.Вводный мониторинг.Образовательная и самообразовательная деятельность наставника.Организация совместной деятельности наставник-наставляемый по гибкому индивидуальному плану.Промежуточный мониторинг реализации программы наставничества.Демонстрация результатов совместной деятельности.Контрольный этап мониторинга. |
| Ожидаемый результат | Повышение профессиональной мотивации наставляемого. Совершенствование форм, методов и образовательных технологий.Формирование собственной системы работы.Профессиональный рост наставляемого.Развитие системы наставничества. |
| Ресурсы | Ресурсы организационной структуры управления, руководитель, куратор наставничества.Пространственные ресурсы – организация пространства для работы наставника и наставляемого.Временные ресурсы-дополнительное время с учетом графика работы наставника и пожеланиями наставляемого.Материальные ресурсы - оборудование компьютер, принтер и т.д.Информационные ресурсы – программное обеспечение, возможности выхода в интернет, социальные связи и сети  |
| Критерии эффективности использования опыта | -достижение поставленных целей;-одобрение и позитивный настрой всех участников;-высокие рабочие показатели наставляемого;-полное соответствие поставленным целям и задачам;-эффективность взаимной деятельности в повышение квалификации и профессионального мастерства, следование общим целям и интересам;-развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике;-формирование в учреждении такой категории опытных педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых педагогов. |
| Рекомендации по использованию опыта | 1.Следовать намеченной работе по собственной инициативе.2.Исключить соперничество по вопросам взаимодействия.3.Использовать неформальный опыт взаимодействия.  |