**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 наставляемым   1. 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 наставника   1. 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. |