

Паспорт практики наставничества

Наименование практики наставничества (далее - практика)	Паритетное взаимодействие
Образовательная организация, где реализовалась практика	Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Железногорский ПК»
Форма наставничества, в рамках которой реализована практика, целевая аудитория	Педагог-педагог педагогические работники колледжа
Задачи целевой модели наставничества, на реализацию которых направлена практика	раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала начинающего педагога.
Цели и задачи практики	Цель: способствовать формированию профессионально-адаптированного, компетентного педагога-практика. Задачи: • помочь в личностной и социально-педагогической адаптации; • способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям; • предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий с обучающимися, поиск возможных путей их преодоления; • стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности; • способствовать формированию уверенности в своем профессиональном росте.
Условия для внедрения практики (в т.ч. социальное партнерство в системе наставничества ОО)	Создание мотивированной среды колледжа, формирования эффективной системы поддержки и самоопределения
Уникальность практики	Эта практика мотивирует молодого педагога на профессиональную деятельность и успех, дает возможность самосовершенствования и качественной подготовки рабочих и специалистов
Необходимые ресурсы:	Финансовые бюджетные средства: в рамках стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников; оплата

(финансовые, кадровые, материально-технические, методические и др.) для реализации практики	выездных мероприятий (участие в конференциях и семинарах); оплата публикаций статей в научные журналы Кадровые ресурсы: зам. директора по УМР, зам. директора по УРиТО, зам директора по УВР, зам.директора по УПР, куратор, наставник, педагог-психолог, методист Материально-технические ресурсы: наличие компьютерной техники; наличие высокоскоростного подключения к сети Интернет; интерактивная доска с проектором; Методические ресурсы: локальные нормативные акты; программы, сопровождающие процесс наставничества педагогических работников; нормативно-правовая база
Технологии реализации практики: этапы, основные мероприятия, методики, педагогический и методический инструментарий в рамках каждого из этапов	1 этап: адаптационный. Методический инструментарий: анкеты для начинающего педагога, «Индивидуальный маршрут», нормативно-правовая база II этап: основной–проектировочный. Методический инструментарий: памятки для начинающего преподавателя III этап: контрольно-оценочный. Методический инструментарий: анкеты, динамика достижений начинающего педагога
Результаты и эффекты практики – изменения, которые влечет за собой реализация практики	для личности: совершенствование практики профессионального мастерства, готовность к непрерывному образованию, карьерный рост. для образовательной организации: улучшение показателей качества образования, совершенствование профессионального мастерства педагогов, и закрепление кадров
Риски	1. Риск недостаточной мотивации молодого педагога. Некоторые молодые специалисты могут испытывать недостаток мотивации для обучения и развития под руководством более опытного коллеги. Пути минимизации: Индивидуальный подход. Наставник должен учитывать интересы и потребности молодого педагога, чтобы обучение было максимально полезным и мотивирующим. Поощрение достижений. Поощрение успехов молодого педагога поможет поддержать его мотивацию и уверенность в своих силах. 2. Риск конфликтов между наставником и молодым педагогом. Разногласия между наставником и молодым специалистом могут привести к конфликтам, которые могут помешать процессу обучения. Пути минимизации: Открытое общение. Наставник и молодой педагог должны открыто обсуждать возникающие проблемы и находить конструктивные решения.

	Уважение и понимание. Наставник должен уважать мнение молодого педагога и понимать его точку зрения. 3. Риск перегрузки наставника. Некоторые наставники могут испытывать перегрузку из-за большого количества молодых педагогов, нуждающихся в их помощи. Пути минимизации: Распределение нагрузки. <i>Руководство может распределить нагрузку между несколькими наставниками, чтобы снизить риск перегрузки.</i> Поддержка коллег. Коллеги могут оказать поддержку наставнику, взяв на себя часть его обязанностей. 4. Риск потери мотивации наставника. Некоторые наставники могут потерять мотивацию после первого периода обучения молодого педагога. Пути минимизации: Постоянное развитие. <i>Наставник должен постоянно развиваться и совершенствовать свои навыки, чтобы сохранять мотивацию.</i> Обратная связь. Молодой педагог должен давать наставнику обратную связь о его работе, чтобы поддерживать его мотивацию. 5. Риск потери интереса молодого педагога. Некоторые молодые педагоги могут потерять интерес к обучению под руководством наставника. Пути минимизации: Разнообразие методов.* <i>Наставник должен использовать разнообразные методы обучения, чтобы поддерживать интерес молодого педагога.</i> Практические задания. Практические задания помогут молодому педагогу применить полученные знания на практике и сохранить интерес к обучению. 6. Риск отсутствия обратной связи. Молодой педагог может не получить обратную связь от наставника, что может замедлить его развитие. Пути минимизации: Регулярные встречи.* <i>Наставник и молодой педагог должны регулярно встречаться, чтобы обсуждать прогресс и получать обратную связь.</i> Письменная обратная связь. Наставник может предоставить молодому педагогу письменную обратную связь, чтобы он мог ее перечитать и проанализировать. 7. Риск недостаточной поддержки со стороны руководства. Руководство может не оказывать достаточной поддержки наставничеству, что может привести к его неэффективности. Пути минимизации: Поддержка руководства.* <i>Руководство должно оказывать поддержку наставничеству, предоставляя ресурсы и время для</i>
--	--

	наставников. Обучение наставников. Руководство может организовать обучение наставников, чтобы повысить их квалификацию. 8. Риск недостатка времени. Наставник и молодой педагог могут не иметь достаточно времени для встреч и обучения. Пути минимизации: Гибкий график.*<i>Наставник и молодой педагог могут согласовать гибкий график встреч, чтобы найти удобное время для обучения.</i> Дистанционное обучение. В некоторых случаях дистанционное обучение может быть более эффективным, чем личные встречи. 9. Риск недостаточного понимания целей наставничества. Наставник и молодой педагог могут не понимать, какие цели они преследуют в процессе наставничества. Пути минимизации: Определение целей.*<i>Наставник и молодой педагог должны определить цели наставничества и регулярно их пересматривать.</i> Мотивация. Наставник должен мотивировать молодого педагога достигать поставленных целей. 10. Риск отсутствия контроля. Некоторые наставники могут не контролировать прогресс молодого педагога, что может привести к снижению эффективности обучения. Пути минимизации: Контроль прогресса.*<i>Наставник должен контролировать прогресс молодого педагога и предоставлять ему обратную связь.</i> Отчётность. Молодой педагог должен предоставлять наставнику отчёты о своём прогрессе. Важно помнить, что наставничество — это процесс, который требует усилий и внимания со стороны всех участников. Руководство должно оказывать поддержку наставникам и молодым педагогам, чтобы минимизировать риски и повысить эффективность обучения.
Контакты лица, ответственных за взаимодействие по вопросам реализации практики	Лупачева Наталия Анатольевна