

**Паспорт практики
«Влияние СМИ и интернет-ресурсов
на формирование интересов младших
школьников в условиях реализации
ФГОС НОО»
2023-2024 учебный год**

Составитель:
учитель начальных классов
Рубцова Э.Т

Курск – 2023г.

Пояснительная записка

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию. Школа нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя и 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 деятельности. Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «учитель – учитель».

Являясь наставником молодого специалиста Боровой Е.С. , мною был разработан план наставничества, определены цель и основные задачи работы с молодым педагогом, а так же ожидаемые результаты.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Организация наставничества с целью оказания помощи молодому специалисту в профессиональном становлении.

Задачи

1. Обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого специалиста, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить педагога в образовательном учреждении.

2. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений.
3. Развивать творческий потенциал начинающего педагога, мотивировать его участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития его профессиональной деятельности.
4. Повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении.
5. Создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающего педагога.
6. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- ✓ консультирование (индивидуальное);
- ✓ активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы, стажировки и др).

РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Срок реализации Программы 1 год.

2.2. Участники Программы: наставник и молодой педагог.

2.3. Портрет участников.

Наставник: ответственный, опытный педагог, умеющий создать благоприятную атмосферу в работе начинающего учителя. Наставник предлагает оптимальную помощь молодому специалисту, учитывая его индивидуальные особенности, уровень профессионализма и коммуникативные навыки.

Учитель-наставник владеет на высоком уровне передаваемыми профессиональными навыками, имеет отличные коммуникативные навыки, умеет устанавливать доброжелательный контакт и расположить к себе, понимать другого человека и ценить его чувства, принимать чужую позицию, отличаться высокой способностью к самообразованию, уметь нестандартно, творчески, креативно подходить к решению поставленных задач. Учитель-наставник является образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый: молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте

работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Наставляемый владеет необходимыми базовыми компетенциями, соблюдает основные принципы построения урока, умеет организовать индивидуальный подход в обучении, применяет современные педагогические технологии. Обладает такими качествами как ответственность, аккуратность, человечность, справедливость, инициативность, креативность, занимает активную позицию, стремится к постоянному самосовершенствованию. Отвечая духу сегодняшнего времени, молодой специалист должен еще обладать так называемыми SOFT SKILLS компетенциями – уметь работать в команде, обладать критическим мышлением, лидерскими качествами, доступно и интересно излагать свои мысли, понимать и чувствовать детей разных возрастов, воодушевлять их, вести за собой.

2.4 Результатом организации работы наставника является повышение профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития. Высокий уровень включенности молодого специалиста 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.

Педагог-наставляемый 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 молодого педагога 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 ДЛЯ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ

1. Адаптация начинающего педагога в учреждении и, как результат, закрепление молодого специалиста в гимназии.
2. Осознанная потребность молодого педагога в непрерывном профессиональном образовании.
3. Развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодого педагога.
4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; использование новых педагогических технологий.
5. Повышение эффективности образовательного процесса.

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 уровня профессионального мастерства.

Принципы наставничества

- ❖ добровольность;
- ❖ гуманность;
- ❖ соблюдение прав молодого специалиста;
- ❖ соблюдение прав наставника;
- ❖ конфиденциальность;
- ❖ ответственность;
- ❖ взаимопонимание;
- ❖ искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

Режим работы: смешанный

Педагог – наставник

Э.Т.Рубцова

Наставляемое лицо

Е.С.Борова

КОМПЛЕКС МЕРОПРИЯТИЙ ПЕДАГОГА

Борова Екатерина Сергеевна

1-й год _____

Формы профессионального развития	Профессиональные компетенции			Форма представления выполненной работы (ссылка на сертификат или иной документ, подтверждающий участие в мероприятии)
	Общепедагогическая функция. Обучение	Воспитательная деятельность	Развивающая деятельность	
Федеральный и региональный уровни				
Повышение квалификации или профессиональная переподготовка	Сентябрь «Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя»	Ноябрь «Введение в мир профессий»	Декабрь Адаптация образовательной программы для детей с ОВЗ и трудностями в обучении	Сертификат №462419892631
Краткосрочные мероприятия (семинар, вебинар...)/сроки	Сентябрь Семинар «Методическая копилка»	Октябрь Семинар-тренинг «Коммуникация в конфликте: как формируются навыки?»	Октябрь «Развитие логического мышления на уроках математики в начальной школе»	Сертификат от 12.10.2023(УЧИ.РУ) Сертификат от 11.10.2023 (ОГБУ ДПО КИРО)
Образовательные интенсивы (очные, дистанционные) /сроки	Апрель Дистанционное обучение по учебному курсу «Подготовка организаторов ППЭ»		Ноябрь Образовательные интенсивы с участием медицинских работников в рамках проекта «Здоровье – школе!»	
Индивидуальные и групповые стажировки педагогов в других образовательных организациях /сроки	Октябрь Инновационные подходы и эффективные образовательные практики в дополнительном образовании детей			Участник от стажировочной площадки от 12.10.2023(ГБУ ДОД «Старт+» Невского района Санкт-Петербурга)
Иные формы		Сентябрь Международный конкурс социальных практик		Международный культурно-гуманитарный проект киноуроки в школах мира
Муниципальный уровень				
Участие в работе методических сообществ.	Октябрь «Молодые молодым»			

ассоциациях				
Транслирование опыта работы (горизонтальное обучение)				
Участие в конкурсах профессионального мастерства				
Работа в творческих группах	Октябрь «Кухня Педагогической деятельности»			
Промежуточный контроль				
Результаты диагностики				<i>(подпись наставника)</i>