Приложение 1.

|  |  |
| --- | --- |
| **ФИО автора(ов) практики полностью**  | Смольникова Татьяна Евгеньевна |
| **Количество полных лет (указывается для каждого автора)** | 58 лет |
| **Место работы автора(ов) практики** | Капралихинская основная общеобразовательная школа структурное подразделение муниципального автономного общеобразовательного учреждения Южно-Дубровинской средней общеобразовательной школы |
| **Должность автора(ов) практики** | Заведующая структурным подразделением Капралихинской ООШ |
| **Название практики** | Профессиональная адаптация начинающего молодого педагога к образовательной среде в условиях малокомплектной сельской школы |
| **Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике** | Руководитель образовательной организации - педагог |
| **Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике** | Традиционная форма наставничества («один на один») |
| **Цель** | Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс становления в профессии начинающего педагога, формирование в образовательном учреждении кадрового ядра и кадрового резерва.  |
| **Новизна практики** |  В первые два года работы профессиональная адаптация молодого учителя характеризуется высоким эмоциональным напряжением, и неудачи, и радость от первых самостоятельных шагов переживаются глубоко. Новой школе нужен новый учитель, мобильный, готовый к восприятию инноваций и умеющий действовать по-новому.  При этом в условиях сельской школы - малочисленный педагогический коллектив и ученический коллектив, наполняемость классов составляет 3-6 учащихся, а порой и 1-2 учащихся, классы – комплекты и, молодому педагогу самому порой трудно определить наиболее важные аспекты совершенствования своего мастерства. Один учитель в сельской школе выполняет множество ролей, а значит, фронт должностных обязанностей у него увеличивается. Он становится и учителем нескольких предметов, даже разных образовательных областей, и классным руководителем, и педагогом дополнительного образования. Молодой учитель пользуется «кредитом доверия» со стороны администрации и учителей наставников, т.е свободой для творческих уроков, мероприятий, но соблюдает принцип «твори, но не вытворяй». Необходимо погрузить молодого учителя в этот водоворот так, чтобы начинающий учитель не напугался трудностей, сумел себя реализовать, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие навыки в школе. «Коучинг (профессия): учить, чтобы выжить, чтобы быть впереди». Наставник – это не тот, кто передает знания, полученные в результате самообразования, а тот, кто передает опыт учения. Нашей школе нужен не просто учитель, а учитель – кадровый резерв, высококвалифицированный специалист, самородок. Новшества, которые мы используем в методической работе и в наставничестве:- новые ценности методической работы определяются исходя из новой цели: подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации;- повышение качества профессионального уровня и педагогического мастерства учителей – это процесс углубленного проникновения в сущность новых технологий и формирование в процессе методической работы, наставничества таких характеристик, как самообразование, умение реализовать главные основы и принципы образования в профессиональной деятельности, профессиональная самоорганизация, педагогическое творчество учителя.  Это по силам только тому, кто заинтересован в своем профессиональном росте.  |
| **Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)** | Педагог наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером: раскрытию потенциала к профессии у специалиста; привлекать его к участию в общественной жизни коллектива; формировать у него общественно значимые интересы; содействовать развитию общекультурного кругозора, его творческих способностей и мастерства учителя. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания; практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения, основы управлением урока и др); разработки программы собственного профессионального роста; выбора приоритетной методической темы самообразования; подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.  |
| **Суть практики** | В Капралихинской ООШ один молодой специалист. Возраст – 19 лет. Образование – среднее профессиональное. Специальность по диплому - педагог дополнительного образования в области технического творчества. На данный момент стаж составляет всего два месяца работы в Капралихинской школе, будучи студентом, она проходила педагогическую практику в данной школе, успешно защитила диплом на основании педагогических исследований. В настоящее время занимает должность педагога-организатора, учителя истории, биологии с 5-7 классы, педагог дополнительного образования – кружок «Легоконструирование в робототехнике».Наставник – заведующая структурным подразделением, по совместительству – мать подопечного. Образование – высшее педагогическое. Специальность по диплому – педагогика и методика начального образования. Специальность по диплому профессиональной переподготовки – учитель математики и информатики. Почетный работник общего образования. Стаж – 39 лет. Руководитель – 14 лет.В школе разработана программа наставничества с молодыми специалистами, кроме того у наставника в работе находится «Папка наставника».Программа наставничества:1. **Адаптационный** – наставник узнает сильные и слабые стороны стажера, чтобы скорректировать программу и выбрать нужные методы работы;2. **Основной** – наставник реализует программу адаптации молодого коллеги, проводит работу по коррекции умений и навыков;3. **Контрольно-оценочный** – наставник проверяет уровеньпрофессиональной компетентности молодого педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей. В целях активизации педагогической деятельности молодых специалистов, мотивации их профессионального и личностного развития, согласно рекомендациям отдела образования, клуба молодых специалистов Армизонского муниципального района в Капралихинской ООШ структурном подразделении МАОУ Южно-Дубровинской СОШ прошла неделя молодого специалиста "Первые шаги в профессии".Накануне недели молодого специалиста было проведено анкетирование на предмет трудностей в педагогической деятельности. В результате выяснилось, что молодого специалиста привлекает в работе в школе – интересная работа. Адаптация протекает легко, без осложнений и проблем. Молодого специалиста устраивает учебная и внеучебная нагрузка, сложившиеся отношения со всеми субъектами образовательного процесса: ученики, администрация, коллеги, родители. В период недели молодого специалиста были запланированы следующие мероприятия:**1 день: Круглый стол с молодыми специалистами**Участники: молодой специалист, наставник, учителя и администрация. Поставлены цели и задачи, работа с презентацией, с проблемными ситуациями. Все участники разделились на три группы. В ходе игры группы менялись составом. Опираясь на памятки и свой опыт работы, в группах вырабатывался кодекс поведения для педагога нашей школы, ориентировались на взаимоотношения «педагог-ученик». Ситуация: назови самого «трудного» ребенка из класса, обозначь его 5 хороших качеств. Ситуация: выявить степень вины сторон, найти пути решения и пути предупреждения проблем. Самым интересным моментом круглого стола было в определении позиции воспитателя в роли игровых персонажей: Карабас-Барабас, Мальвина, Красная Шапочка, Спящая красавица, наседка, Снежная Королева, Мери-Поппинс. Было удивление, что из всех персонажей самая адекватная позиция Мери Поппинс, которая преследует единственную цель – развитие ребенка. В заключении был предложен видео-ролик «ЭФУ», помогающий работать легко, быстро и эффективно. Итог: «Быть современный и востребованный трудно и идти к этому надо целеустремленно». Не навреди себе и ребенку!»Микроисследование «Диагностика профессионального уровня педагога»**2 день:** **«Приглашаю в гости»** - показ открытых мероприятий или уроков наставником.Наставник, учитель математики пригласила молодого специалиста на рабочий урок математики в 5,6 класс по теме: «Что такое математическая и финансовая грамотность?», показала как можно организовать работу в группах, в парах, индивидуально разновозрастной категории, как можно применять разные средства обучения: интернет- ресурсы, фрагменты онлайн-уроков, современного оборудования. Внеклассное мероприятие в 8,9 классе по воспитательной технологии Г.Селевко «Самосовершенствование личности» на тему: «Как поживаете, мои «Я». Из чащи мудрости испей» провела классный руководитель. **3 день: Визитная карточка «Во мне как в спектре семь различных «Я»!»**1-й слайд – визитка; 2-й слайд – моё хобби; 3-4 -й слайды - Творческая работа в форме эссе по теме «Я и мои ученики»;5-й слайд – моё кредо. Демонстрация проходит через экран телевизора на 2 этаже (для учащихся и учителей), на официальном сайте школы (для родителей).Молодой специалист в процессе визитной карточки представила свой кружок «Легоконструирование в робототехнике» и провела мастер-класс, в котором участвовали: молодой специалист – научный сотрудник лаборатории, тьютор – обучающийся 8 класса, конструкторы – учителя, программист – наставник, волонтеры – обучающиеся школы. Молодой специалист сопровождала свою творческую работу примерами из своей студенческой жизни и волонтера-участника форума «РобоФест».**4 день: «Мои открытия» - открытые мероприятия**Молодой специалист представляет внеклассное мероприятие на тему: «Осенняя краса» для начальной школы.\* Мероприятие с представлением его конспекта (регламент 30 минут).\* Самоанализ мероприятия (регламент 7 — 10 минут).Интересно, зажигательно, модно, вкусно, современно. Активно поддерживали молодого специалиста учащиеся, наставники, опытные учителя и родители. **5 день: Дебют**  «Новой школе -современный учитель» (хобби). «Флэш-моб» - «Танцевальный марафон». Решение педагогической ситуации (регламент 2 минуты). Участница отвечает на 1 вопрос от выбранного им сидящего в зале коллеги. В формате недели с молодым педагогом проведен тренинг, настраивающий на работу, мотивирующий на достижение высоких результатов.Отмечено, что у молодого специалиста появилась уверенность в своих силах, повысилась самооценка, появился интерес к профессии, потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, формируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать урок, раскрывать творческий потенциал. Работа продолжается. |
| **Необходимые ресурсы для реализации практики** | 1. Кадровые ресурсы.2. Организационно-методические и организационно- педагогические ресурсы:- Качество предоставляемого материала – инструкции, алгоритмы, выдаваемые на изучение молодому специалисту, должны быть максимально удобны в изучении и ориентированы на практику, так как время введения в должность может затянуться, а результат ухудшиться.- Мотивация молодого специалиста, понимание необходимости освоения новых знаний.- Гибкость системы введения в должность, самостоятельно адаптирующейся к индивидуальным особенностям молодого специалиста и ситуаций.- Адекватность методик введения в должность ситуации, профессионализм наставника, фундаментом которого являются его компетенции.3. Материально-технические ресурсы.4. Финансово-экономические ресурсы. Мотивирование и стимулирование.5. Психолого-педагогические ресурсы. |
| **Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики** | **Ожидаемые эффекты:**1. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;2. Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;3. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.**Результаты:** - улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;- динамику участия обучающихся в олимпиадах;- социально-профессиональную активность наставляемого и др.;- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем. |