

КЕЙСЫ
по результатам работы наставника Поляковой
Н.Ю. и наставляемого Ильиной Д.И.

Форма наставничества / Ролевая модель				
Дано (Портрет наставляемого)	Надо (цель и результат)	Кто нам нужен? (Портрет наставника)	Оцениваемые результаты	Этапы реализации программы
«Учитель – учитель» / «Новичок – мастер»				
<p>Дарья Ивановна, 20 лет, молодой специалист, учитель начальных классов в школе. Закончила педагогический колледж. Работает в школе второй год. Практики работы с детьми не хватает, часто случаются проблемы с дисциплиной на уроках, конфликты в детской среде перерастают в конфликты между родителями. Родительский коллектив разобщенный, нет единства в подходах к организации совместной работы</p>	<p>Дарья Ивановна решила продолжить работать в школе, отмечает снижение уровня стресса. Проблем в общении с учениками и родителями стало меньше, конфликты в классе старается разрешать самостоятельно, прибегая к помощи педагога-психолога по необходимости. За год обучилась на курсах повышения квалификации, приняла участие в конкурсе методических</p>	<p>Наталья Юрьевна, учитель с 34-летним педагогическим стажем, высшей квалификационной категории. Преподает в начальных классах, готовит учеников к ВПР, олимпиадам, конкурсам, научно-практическим конференциям. Активный участник различных школьных, окружных мероприятий, эксперт по проверке работ ВПР.</p>	<p>Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого. (тест/опрос) Наставляемый-учитель успешно провел серию открытых уроков для членов школьного методического объединения учителей русского языка и литературы. Наставляемый и наставник показывают высокие результаты на педагогическом тестировании (+ измерение гибких навыков) Наставляемый</p>	<p>Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества Мы проинформировали педколлектив о возможности принять участие в программе в качестве наставников и наставляемых. Донесли ценности и возможности программы. Замотивировали участников. Этап 2. Формирование базы наставляемых Мы опросили педколлектив, выяснили у опытных педагогов, кто хочет поделиться педагогическим опытом с молодыми специалистами. Составили базу молодых педагогов, их профессиональных дефицитов. Этап 3. Формирование базы наставников Учитывая специфику формы и количество педагогов внутри одной организации, необходимости в большой базе нет. Мы опросили педагогов со стажем, чтобы понять, у кого из них есть ресурсы и возможности помогать МС в качестве консультантов (общие вопросы: адаптация, общение с детьми и родителями, профессиональное развитие, педагогика) или наставников-предметников (конкретная помощь по предмету, методические рекомендации). Собрали информацию о достижениях, навыках, хобби. Этап 4. Отбор и обучение наставников Учитывая высокий уровень педагогической подготовки наставников в силу их профессии, необходимости в отборе нет. Мы провели встречу с наставниками,</p>

<p>со школой. Кроме того, испытывает затруднения в работе с документацией учителя-предметника и классного руководителя. Испытывает сложности в подготовке к урокам с точки зрения методической. Нуждается в еженедельных консультациях учителя – предметника, педагога-психолога по вопросам подготовки к урокам, взаимодействия с обучающимися. Испытывает проблемы нехватки времени на проверку тетрадей, работу в системе АСУ РСО, подготовку к урокам, самообразование.</p>	<p>разработок, в качестве слушателя посетила методические семинары. Проблем с дисциплиной на уроках стало меньше, учитель неоднократно выходила на родительские собрания, меньше испытывает смущение при общении с родителями. Уроки стали отличаться большей методической грамотностью, знанием теоретического материала.</p>	<p>Она с удовольствием делится своим опытом и знаниями с молодым специалистом, дает ей советы, проводит консультации по подготовке к урокам, приглашает Дарью Ивановну на уроки, сама посещает уроки молодого педагога.</p>	<p>посетил вебинары, прошел курсы повышения квалификации Наставляемый планирует принять участие в конкурсах для молодых педагогов Улучшились показатели класса, в котором молодой педагог является классным руководителем, качество уроков также повысилось.</p>	<p>подробнее рассказали им о программе, сделали акцент на ценностях программы (манифест и кодекс наставника), предложили форматы работы с наставляемыми. Для тех, кто выразил дополнительное желание получить методики и помощь в вопросах гибких навыков, планирования, коммуникации, эмпатии, провели тренинг- встречу с решением конкретных ролевых ситуаций. Прислали наставникам литературу для ознакомления. Наставники прошли курсы повышения квалификации по данному направлению.</p> <p>Этап 5. Формирование наставнических пар Мы провели очную встречу наставников и наставляемых во время одного из методических объединений. Наставляемые рассказали о том, чтобы им хотелось изменить в текущей профессиональной деятельности, наставники предложили воспользоваться их опытом, если они в состоянии помочь в решении конкретной задачи. Мы закрепили пары после выражения обоюдного согласия и назначили время первой организационной встречи.</p> <p>Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп Наталья Юрьевна и Дарья Ивановна обсуждают фронт работ на год. Вместе с куратором решают, на каких задачах стоит сконцентрироваться в данный момент. Приходят к выводу, что стоит начать с организационных трудностей, которые приводят к психологическому стрессу, неуверенности и путанице. Потом уже, по мере решения этих задач, они перейдут к совершенствованию педагогического мастерства Дарьи Ивановны.</p> <p>6.1. Этап совместной работы. Два раза в неделю учителя встречаются после уроков на 40-50 минут, Наталья Юрьевна делится с Дарьей Ивановной рабочими программами наработками, идеями уроков, поурочными разработками, проверенной педагогической литературой. Параллельно дает советы по работе с классом. Наставляемая вместе с наставником готовятся к</p>
---	--	---	--	--

				<p>открытому уроку, на котором педколлектив оценит уровень педагогической подготовки МС.</p> <p>Учителя вместе работают над составлением технологических карт уроков, сначала Дарья Ивановна работает с образцами Натальи Юрьевны, потом предлагает свои.</p> <p>Вместе они посещают вебинары, задают авторам вопросы.</p> <p>Совместно с куратором Наталья Юрьевна еженедельно посещает уроки Дарьи Ивановны.</p> <p>Этап 7. Завершение наставничества программы наставничества в 2021-2022 учебном году. Дарья Ивановна и Наталья Юрьевна встречаются с куратором, рассказывают о своих успехах и готовности к дальнейшему сотрудничеству.</p> <p>Куратор также фиксирует психологическое состояние и уровень гибких навыков, предлагая участникам тесты.</p> <p>Куратор отдельно встречается с Натальей Юрьевной и спрашивает, что бы она изменила в программе наставничества на следующий год, насколько необходимо Дарье Ивановне её методическая помощь.</p> <p>Наставляемый и наставник оформляют итоги наставнической программы в кейсы, публикуют их на сайте, где рассказывают о положительных результатах программы. Планируют работу на следующий учебный год.</p>
--	--	--	--	--