

**КЕЙСЫ**  
**по результатам работы наставника Чернышовой**  
**А.А. и наставляемого Клевиной Я.С.**

<b>Форма наставничества / Ролевая модель</b>				
<b>Дано (Портрет наставляемого)</b>	<b>Надо (цель и результат)</b>	<b>Кто нам нужен? (Портрет наставника)</b>	<b>Оцениваемые результаты</b>	<b>Этапы реализации программы</b>
<b>«Учитель – учитель» / «Новичок – мастер»</b>				
<p>Яна Станиславовна, 25 лет, молодой специалист, учитель физической культуры в школе. Закончила педагогический институт. Работает в школе четвертый год, в данное учреждение перешла на работу в 2021 году. Яна Станиславовна нуждается в сопровождении опытного наставника для того, чтобы легче прошел период адаптации в новом коллективе. Некоторые трудности при подготовке к урокам имеют место быть. Кроме того,</p>	<p>Яна Станиславовна решила продолжить работать в школе, отмечает, что полностью адаптировалась к работе в новом коллективе. Проблем в общении с учениками и родителями нет. За год обучилась на курсах повышения квалификации, приняла участие в конкурсе методических разработок, в качестве слушателя посетила методические семинары.</p>	<p>Анастасия Александровна, учитель с 10-летним педагогическим стажем. Преподает физическую культуру в начальных классах, готовит учеников к участию в городских и окружных соревнованиях. Активный участник различных школьных, окружных мероприятий. Она с удовольствием делится своим опытом и знаниями с</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>испытывает затруднения в работе с документацией учителя-предметника.</p>	<p>Уроки построены методически грамотно, знанием теоретического материала.</p>	<p>молодым специалистом, дает ей советы, проводит консультации по подготовке к урокам, приглашает Яну Станиславовну на уроки, сама посещает уроки молодого педагога.</p>	<p>посетил вебинары, прошел курсы повышения квалификации Наставляемый планирует принять участие в конкурсах для молодых педагогов.</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. 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. Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп Анастасия Александровна и Яна Станиславовна 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 Яны Станиславовны 6.1. Этап совместной работы. Раз в месяц учителя встречаются после уроков на 40-50 минут, Анастасия Александровна делится с Яной Станиславовной 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. Вместе они посещают вебинары, задают авторам вопросы.</p> <p>Совместно с куратором Анастасия Александровна не менее раза в месяц посещает уроки Яны Станиславовны.</p> <p>Этап 7. Завершение наставничества программы наставничества в 2021-2022 учебном году. Яна Станиславовна и Анастасия Александровна встречаются с куратором, рассказывают о своих успехах и готовности к дальнейшему сотрудничеству. Куратор также фиксирует психологическое состояние и уровень гибких навыков, предлагая участникам тесты. Наставляемый и наставник оформляют итоги наставнической программы в кейсы, публикуют их на сайте, где рассказывают о положительных результатах программы.</p>
--	--	--	--	--