

КЕЙС
по результатам работы наставника Рубизовой Н.И. и наставляемого Сарайкиной А.А.

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>Сарайкина А.А. - 21 год, молодой специалист, учитель начальных классов в школе. Закончила педагогический колледж, поступила заочно в педагогический институт на учителя начальных классов. Практики работы с детьми не хватает, часто случаются проблемы с дисциплиной на уроках. Кроме того, не имеет опыта работы с документацией учителя-</p>	<p>Отмечается снижение уровня стресса. Проблем в общении с учениками и родителями не испытывает, конфликтов в классе нет. В качестве слушателя посетила методические семинары. Проблем с дисциплиной на уроках нет, учитель неоднократно выходила на родительские собрания, меньше испытывает смущение при</p>	<p>Наталья Ивановна, учитель с 25-летним педагогическим стажем. Преподает в начальных классах, готовит учеников к ВПР, олимпиадам, конкурсам, научно-практическим конференциям. Активный участник различных школьных, окружных и региональных мероприятий, эксперт по</p>	<p>Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого. (тест/опрос) Наставляемый-учитель успешно провел серию открытых уроков для членов школьного методического объединения учителей начальных классов. Наставляемый и наставник показывают высокие результаты на педагогическом тестировании (+ измерение гибких</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</p>

<p>предметника и классного руководителя. Испытывает сложности в подготовке к урокам как с точки зрения методической, так и теоретически. Нуждается в еженедельных консультациях 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>общении с родителями. Уроки стали отличаться большей методической грамотностью, знанием теоретического материала.</p>	<p>проверке работ ВПР. Она с удовольствием делится своим опытом и Знаниями с молодым специалистом, дает ей советы, проводит консультации по подготовке к урокам, приглашает Сарайкину А.А. на уроки, сама посещает уроки молодого педагога.</p>	<p>навыков) Наставляемый 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>Учитывая высокий уровень педагогической подготовки наставников в силу их профессии, необходимости в отборе нет. Мы провели встречу с наставниками, 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. Мы провели очную встречу наставника и наставляемого во время одного из методических объединений. Наставляемый рассказала о том, чтобы хотелось изменить в текущей профессиональной деятельности, наставник предложил воспользоваться их опытом, если он в состоянии помочь в решении конкретной задачи. Мы закрепили пару после выражения обоюдного согласия и назначили время первой организационной встречи.</p> <p>Этап 6. Организация работы наставнической пары/группы встречаются в первый раз, подробнее обсуждают фронт работ. 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.</p> <p>6.1. Этап совместной работы.</p>
--	--	---	---	---

			<p>Два раза в неделю учителя встречаются после уроков на 40-50 минут, Наталья Ивановна делится рабочими программами, наработками, идеями уроков, поурочными разработками, проверенной педагогической литературой. Параллельно дает советы по работе с классом.</p> <p>Наставляемая вместе с наставником готовятся к открытому уроку, на котором педколлектив оценит уровень педагогической подготовки МС.</p> <p>Учителя вместе работают над составлением технологических карт уроков, сначала Сарайкина А.А. работает с образцами Натальи Ивановны, потом предлагает свои.</p> <p>Вместе они посещают вебинары, задают авторам вопросы.</p> <p>Совместно с куратором еженедельно посещает уроки.</p> <p>Этап 7. Завершение наставничества программы наставничества в 2022-2023 учебном году. Наставник и наставляемый 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 наставником и спрашивает, что бы она изменила в программе наставничества на следующий год, насколько необходима её методическая помощь. 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>
--	--	--	---

