

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГИМНАЗИЯ №6 ИМ. ГАБДУЛЛЫ ТУКАЯ»**

Кейс персонализированной программы наставничества «Учитель-учитель»

ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВНИКОВ

Этапы
1.Поиск
2.Знакомство
3.Анкетирование
4.Анализ анкет
5.Создание и пополнение базы наставников

Форма наставничества / Ролевая модель				
Дано (Портрет наставляемого)	Надо (цель и результат)	Кто нам нужен? (Портрет наставника)	Оцениваемые результаты	Этапы реализации программы
«Учитель – учитель»				
Симонова Ксения Владимировна, молодой специалист, учитель –логопед. С детства хотела быть педагогом, но в первый год работы ей попался сложный класс. К тому же,	Ксения Владимировна вернулась в гимназию, отмечается снижение уровня стресса. Ее класс показывает	Гульнара Саитовна, учитель с 30- летним рабочим стажем. Преподает предметы в начальных класса.	Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого и наставника (тест/опрос) Наставляемый-учитель успешно	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

<p>составление бесконечных отчетов и нехватка времени довели до увольнения. После увольнения, через несколько месяцев педагог вернулся обратно в профессию.</p>	<p>улучшенные образовательные и “поведенческие” результаты. Учительница прошла 2 курса повышения квалификации, участвует в работе МК.</p>	<p>Активный участник различных школьных, городских, республиканских мероприятиях. Она охотно делится своим опытом и знаниями.</p>	<p>провел серию открытых занятий. Наставляемый и наставник показывают высокие результаты на педагогическом тестировании (+ измерение гибких навыков) Наставляемый посетил вебинары, прошел курсы повышения квалификации. Наставляемый планирует участие в конкурсах для педагогов.</p>	<p>Мы опросили педколлектив, выяснили, у кого какие проблемы. Провели психологическое тестирование.</p> <p>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 молодому специалисту в качестве консультантов (общие вопросы: адаптация, общение с детьми и родителями, профессиональное развитие, педагогика) или наставников-предметников (конкретная помощь по предмету, методические рекомендации)..</p> <p>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, подробнее рассказали им о программе, сделали акцент на ценностях программы, предложили форматы работы с наставляемыми.</p> <p>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.</p> <p>Этап 5. Формирование наставнических пар</p>
---	---	---	--	--

				<p>Мы провели очную встречу наставников и наставляемых во время одного из педсоветов. Наставляемые рассказали о том, чтобы им хотелось изменить в текущей профессиональной деятельности, наставники предложили себя, если они в состоянии помочь в решении конкретной задачи.</p>
--	--	--	--	---

				<p>Мы закрепили пары после выражения обоюдного согласия и назначили время первой организационной встречи.</p> <p>Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп. 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 Виктории.</p> <p>6.1. Этап совместной работы. Два раза в неделю учителя встречаются после уроков на 40-50 минут, наставник делится с ней наработками идеями занятий, проверенной педагогической литературой. Учителя вместе работают над составлением планов,</p> <p>Этап 7. Завершение наставничества, рассказывают о своих успехах и готовности к проведению открытого урока. Куратор также фиксирует психологическое состояние и уровень гибких навыков, предлагая участникам тесты.</p> <p>Куратор оформляет итоги наставнической программы в кейсы, выступает на педсовете, где рассказывает о положительных результатах программы.</p>
--	--	--	--	--