

Кейс наставника.

## **1. Пояснительная записка.**

Нами представлен опыт работы с молодыми специалистами по программе «Школа молодого учителя» за 4 года.

Особое место в системе совершенствования образовательного процесса занимает организация методической помощи начинающему педагогу. Это связано с тем, что начинающие педагоги являются специалистами в какой-либо области знаний, но не имеют практического педагогического опыта. Поэтому начинающему педагогу следует оказывать особую систематическую и разностороннюю помощь.

**Цель программы** работы с молодыми специалистами: создание условий для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

### **Задачи программы:**

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; научить начинающего педагога конкретным знаниям и умениям применять теорию на практике.

### **Этапы реализации Программы:**

- 1 этап – диагностический *«Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»;*
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск *«Самостоятельный творческий поиск»;*
- 3 этап – оценочно-рефлексивный *«Выбор индивидуальной линии».*

## **I этап (1 год работы)**

**Цель:** оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

### **Задачи:**

- определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;
- сформировать навыки самоорганизации и активности;
- выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

**Формы работы:**

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- занятия «ШМУ», тренинг, заседания круглого стола.

**II этап (2 год работы).**

**Цель:** формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

**Задачи:**

- стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
- сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
- обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, способный к проектированию деятельности, с сформированной потребностью в постоянном самообразовании.

**Формы работы:**

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

**III этап (3 года работы).**

**Цель:** рефлексивный анализ собственной педагогической деятельности, коррекция «западающих» методических элементов, системное повышение квалификации, выбор собственной траектории (техническое направление, гуманитарное, социальное, патриотическое).

**Задачи:**

- уметь анализировать собственную деятельность, чувствовать методические «промахи» в структуре урока и корректировать их;
- работать над повышением квалификации в системе;
- выработать собственную траекторию развития (направление деятельности).

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, обладающий навыками рефлексивной деятельности, способный выбирать собственную траекторию развития.

**Формы работы:**

- проведение открытых уроков;
- выступления на педагогических советах, проведение мастер-классов;
- транслирование собственного опыта работы.

**Планируемые результаты Программы:**

1. Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
2. Совершенствование системы научно-методической работы учреждения образования.
3. Повышение качества образования.
4. Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

**Индикативные показатели Программы:**

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков.
3. Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать воспитательную систему
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
7. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

**Организация работы по программе:**

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

За 4 года работы по программе «Школа молодого учителя» молодые учителя МБОУ СОШ № 16 добились хороших личных результатов (Приложение № 1).

## **2. Описание набора и способов использования профессионального инструментария, используемого наставнической парой/группой.**

На начало учебного года куратором ШМУ составляется общий план работы ШМУ; у наставников имеется план работы с молодым специалистом, у каждого учителя заведены тетради взаимопосещений.

Для реализации поставленных целей и задач на начало года проводится анкетирование молодых учителей (анкеты прилагаются), что определяет выбор тем для организации коучингов на школьном уровне.

В рамках адаптационного периода и предупреждения ошибок по ведению школьных документов наставники своевременно консультируют молодых специалистов по нормативно-правовой документации.

Наставнические пары используют в работе следующий инструментарий (Приложение № 2):

- анкетирование «Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога»;
- анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы;
- анкета для наставника для анализа промежуточных результатов работы;
- показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога;
- индивидуальный план наставничества;
- форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за учебный год
- тренинг «Я – молодой специалист»;
- семинары «Современный урок- как основа эффективного и качественного образования»;
- коучинги: «Выявление и сопровождение одаренных и талантливых учеников», «Приемы развития критического мышления», «Формирование функциональной грамотности».

### 3. Приложения.

#### Приложение № 1

Уровень	ФИО участника	Название конкурса	Результат
Школьный	Горлач А.А. Бутенко Е.Г. Ермакова А.С. Понкратенко А.П. Корчевская Н.С.	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий в рамках работы МО учителей-предметников.	Провели открытые уроки, внеклассные уроки, родительские собрания.
Городской	Пискеева Е.А.	Городской конкурс педагогического мастерства «Лучший по профессии — 2020», номинация «Молодой учитель».	1 место в номинации «Молодой учитель»
	Горлач А.А.	Городской конкурс педагогического мастерства «Лучший по профессии — 2021», номинация «Молодой учитель».	1 место в номинации «Молодой учитель»
	Понкратенко А.П.	Городской конкурс педагогического мастерства «Лучший по профессии — 2022», номинация «Молодой учитель».	1 место в номинации «Молодой учитель»
	Корчевская Н.С.	Городской конкурс педагогического мастерства «Лучший по профессии — 2022», номинация «Молодой учитель».	Участие в номинации «Лучший учитель-дефектолог»
	Горлач А.А. Бутенко Е.Г. Ермакова А.С. Понкратенко А.П. Корчевская Н.С.	Городской фестиваль идей «Первые проекты»	Участие
Краевой	Понкратенко А.П.	Слёт молодых педагогов и их наставников «Курс на успех!» Школа педагогики ДВФУ	Участие
	Понкратенко А.П.	Дальневосточный форум молодых педагогов «Дальневосточная Россия: перезагрузка в школе».	Участие
	Горлач А.А.	Региональный конкурс	Участие

		«Педагогический дебют»	
--	--	------------------------	--

### Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой учитель: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого педагога по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению			

	каждой образовательной области ООП			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<b><i>Организаторские и коммуникативные навыки</i></b>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями учащихся для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<b><i>Аналитические навыки</i></b>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП			



2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности учителя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать \_\_\_\_\_ навыки, в особенности навыки \_\_\_\_\_.

**Анкета для молодого педагога  
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?  
Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое \_\_\_\_\_

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое \_\_\_\_\_

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;

-  
другое \_\_\_\_\_

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;

- нет, не всегда;

- нет, никогда;

-

другое \_\_\_\_\_

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

- да, раз в месяц;

- нет;

-

другое \_\_\_\_\_

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

\_\_\_\_\_

—

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период \_\_\_\_\_

## Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по	

электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

## **Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение учащегося.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения учащихся.

**Примерный план работы  
наставника с молодым специалистом**

<b>Направления деятельности</b>	<b>Формы деятельности</b>	<b>Периодичность</b>
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования	Консультативная помощь в разработке календарно-тематического плана по предмету, плана воспитательной работы с классным коллективом, плана самообразования	Сентябрь
	Помощь в корректировке календарно-тематического плана (с учетом активированных дней, пробелов по темам).	По итогам четверти
	Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков	1 раз в месяц
	Проверка умения составлять поурочные планы разных типов уроков.	1 раз в месяц
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Консультация по ведению классных журналов. Знакомство с инструкцией.	1 раз в год (сентябрь)
	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями (соблюдение единых требований по ведению тетрадей, выполнение объема)	1 раз в год (сентябрь)
	Консультация по оформлению личных дел учащихся: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Соблюдение единых требований.</li> <li>• Номенклатура.</li> <li>• Необходимые документы.</li> </ul>	1 раз в год (сентябрь)
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста	1 раз в 2 недели
	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала.	По мере необходимости
	Консультации по отбору материала, выбору форм, методов и средств обучения	По мере необходимости
	Консультации по организации работы с одаренными детьми	По мере необходимости
	Консультации по организации работы со слабоуспевающими детьми	По мере необходимости
Контроль качества усвоения учащимися программного материала.	Срезы знаний, тестирование.	2 раза в год.
Диагностика затруднений.	Беседы, анкетирование	По необходимости

## Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

за \_\_\_\_\_ учебный год

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
<b>Шкала оценок</b>						
<i>1</i>	<i>2</i>		<i>3</i>		<i>4</i>	
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)		соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)		превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)	
<b>Профессиональные знания и умения</b>						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						



4						
5						

**Предварительная оценка** (на основании выставленных наставником оценок)

**Итоговая оценка** (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Наставник \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

\_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.