

Кейс персонализированной программы наставничества

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»				
Арина Сергеевна, 25 лет, молодой специалист, учитель русского языка и литературы. С детства хотела быть педагогом, но в первый год работы	Арина Сергеевна остается работать в школе, отмечает снижение уровня стресса. Ее класс показывает улучшенные образовательные и	Валентина Анатольевна, учитель с 30-летним рабочим стажем. Преподает русский язык и литературу, готовит учеников к ЕГЭ, участник	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 Мы опросили педколлектив, выяснили, у кого какие проблемы. Провели психологическое тестирование на
ей попался сложный класс, у которого явные проблемы с дисциплиной. К тому же, составление бесконечных отчетов и нехватка времени на проверку тетрадей доводят Арину Сергеевну до желания отказаться от этой работы и уйти в сферу	“поведенческие” результаты. Учительница планирует принять участие в региональном конкурсе педагогического мастерства для МС, прошла 2 курса повышения квалификации, приняла участие в дистанционном	городского конкурса “Учитель года”. Активный участник различных школьных мероприятий. Ей хочется поделиться своим опытом и знаниями, в Арине Сергеевне она	провел серию открытых уроков Наставляемый и наставник показывают высокие результаты на педагогическом тестировании (+ измерение гибких навыков) Наставляемый посетил вебинары, прошел курсы повышения	предмет эмоционального выгорания. 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>обслуживания. Среди ее знакомых больше нет педагогов, а на форумах не дают никакой конкретной поддержки. Где искать рабочие программы и наглядные пособия, чтобы не покупать их самой, она не знает. Налицо эмоциональное выгорание.</p>	<p>конкурсе методических разработок, участвовала в вебинарах, демонстрирует значительные успехи на открытом уроке.</p>	<p>видит себя в прошлом, а также успешного преемника, к тому же, Арина Сергеевна молода и с ней вместе будет легче изучать цифровые инновации: делать презентации, участвовать в цифровых конкурсах, вовлекать молодежь нового поколения в интересные форматы.</p>	<p>квалификации Наставляемый принял участие (или планирует) в конкурсах для педагогов Улучшились показатели подшефного класса 5. Наставляемый сам хочет быть наставником в будущем</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.</p> <p>Этап 5. Формирование наставнических пар 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. Мы закрепили пары после выражения обоюдного согласия и назначили время первой организационной встречи.</p> <p>Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп Арина и Валентина 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 Виктории.</p> <p>6.1. Этап совместной работы.</p>
---	--	--	--	--

Два раза в неделю учителя встречаются после уроков на 40-50 минут, Валентина показывает Арине, где можно взять рабочие программы, делится с ней наработками идеями уроков, поурочными разработками, проверенной педагогической литературой.

Учителя вместе работают над составлением планов, сначала Арина работает с образцами Валентины, потом ~~предает~~ свои. Валентина помогает Арине с наполнением и оформлением, Арина предлагает современные идеи.

Этап 7. Завершение наставничества Арина и Валентина встречаются с куратором, рассказывают о своих успехах и готовности к проведению открытого урока. Куратор также фиксирует психологическое состояние и уровень гибких навыков, предлагая участникам тесты. Куратор отдельно встречается с Ариной и спрашивает, чему она научилась в общении с Валентиной, что бы изменила в будущий раз, была ли личная польза от участия в программе.

Куратор оформляет итоги наставнической программы в кейсы, публикует их на сайте, где рассказывает о положительных результатах программы.

ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВНИКОВ

Этапы	Содержание
Поиск	Используем принцип школьного сообщества и околошкольного круга: успешные выпускники родители региональные предприятия организации, с которыми у школы заключен контракт региональные НКО и социальные проекты
Знакомство	При поддержке руководства стороннего предприятия или на территории образовательной организации проводится встреча, на которой куратор представляет программу, ее цели и задачи, возможности для наставников, планируемыми итоги. С собой иметь манифест и кодекс наставника.
Анкетирование	Обязательные вопросы: опыт работы (профессиональная сфера) сильные стороны и развитые навыки хобби и образ жизни мотивация участия в программе ресурс времени (сколько может уделять на встречи/коммуникацию с наставляемым).
Анализ анкет	Среди потенциальных наставляемых выделяются люди, соответствующие принципам: высокой мотивации активной гражданской позиции могущие быть положительным примером обладающие развитыми компетенциями/профессиональными навыками соответствующие запросам наставляемых (при необходимости куратор также может запросить справки о несудимости, психическом и физическом здоровье наставника)
Создание и пополнение базы наставников	После завершения программы и тиражирования результатов в СМИ, социальных сетях, порталах образовательных организаций и партнеров ожидается прирост желающих стать частью базы наставников. По мере их появления повторяется цикл 2.1 – 3.