

Наставляемый	Оцениваемые результаты на текущий момент	Отзыв наставника по каждому этапу реализуемой программы «учитель- учитель»
<p>Анастасия Анатольевна Гончарова, 28 года, молодой специалист, учитель русского языка и литературы. С детства хотела быть педагогом, но в первый год работы ей достался сложный класс, у которого явные проблемы с дисциплиной. Составление бесконечных отчетов и нехватка времени на проверку тетрадей в какой-то момент привели к решению уволиться из образовательной организации. Требуется методическая помощь.</p>	<p>Педагог остается работать в школе, отмечает снижение уровня стресса. Ее класс показывает улучшенные образовательные и “поведенческие” результаты. Учитель планирует принять участие в региональном конкурсе педагогического мастерства, прошла два курса повышения квалификации, приняла участие в дистанционном конкурсе методических разработок, в работе жюри окружного этапа Всероссийской олимпиады, участвовала в вебинарах и семинарах. Прошла обучение на курсах «Образовательная среда». Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого и наставника (тест/опрос) Наставляемый учитель успешно провел серию открытых уроков. Наставляемый и наставник показывают высокие результаты на педагогическом тестировании (+ измерение гибких навыков) Улучшились показатели подшефного класса Наставляемый сам хочет быть наставником в будущем</p>	<p>Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества Мы проинформировали педагогический коллектив 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 педагогический коллектив, выяснили, у кого какие проблемы. Провели психологическое тестирование на 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 молодому специалисту в качестве консультантов (общие вопросы: адаптация, общение с детьми и родителями, профессиональное развитие, педагогика) или наставников-предметников (конкретная помощь по предмету, методические</p>

		<p>рекомендации). Собрали информацию о достижениях, навыках, хобби.</p> <p>Этап 4. Отбор и обучение наставников</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 наценностях программы (манифест и кодекс наставника), 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. Мы закрепили пары после выражения обоюдного согласия и назначили время первой</p>
--	--	--

		<p>организационной встречи.</p> <p>Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп, встречаются в первый раз, подробнее обсуждают фронт работ. Проводится анкетирование, на основе которого наставник будет выстраивать свою работу.</p> <p>6.1. Этап совместной работы .</p> <p>Вместе готовятся к открытому уроку по русскому языку, работают над составлением планов, выбором методических приемов, подготовки материала к уроку</p>
--	--	---