

## **Кейс наставника**

**Муниципальное общеобразовательное учреждение**

**Основная общеобразовательная школа №27»**

(наименование образовательной организации)

**«Учитель-учитель»**

(наименование практики наставничества)

## Пояснительная записка

Уча других, мы учимся сами  
Сенека

В современном мире система наставничества в школе вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить как практическую, так и теоретическую помощь на рабочем месте.

Актуальным остается вопрос о работе в школах молодых специалистов. В наши дни существует проблема как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и более того как удержать их там.

Окончание учебного заведения не означает, что молодой педагог, вчера еще который был студентом, является уже профессионалом.

**Цель:** оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении; формирование в школе кадрового ядра.

### **Задачи:**

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении;
- организовать педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам.

### **Структура кейса:**

1. Этап Знакомства
2. Этап «Поддержки-помощи»
3. Этап «Планирования-проектирования»
4. Этап «Стажировки»
5. Этап «Контрольно-оценочный»

### **Перечень приложений:**

1. Приложение 1. Анкета молодого педагога
2. Приложение 2. Памятка с алгоритмом действия в различных ситуациях

Работу с молодым специалистом необходимо вести по специально составленному плану, который включает следующие направления:

- 1) требования к организации учебного процесса;
- 2) планирование и организация работы по предмету;
- 3) планирование и организация методической работы;
- 4) формы и методы организации внеурочной работы;
- 5) работа со школьной документацией;
- 6) работа по саморазвитию;
- 7) контроль и анализ результатов педагогической деятельности молодого специалиста.

При работе с молодым специалистом можно выделить несколько этапов:

- Первый этап – *«Знакомство»* определяем круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также по средством посещения занятий (уроков, внеурочной деятельности, классных часов), проведения анкетирования, опросников и т.д., необходимо выявить недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. После проделанной работы очень удобно составить памятку для молодого педагога, которая подскажет порядок действий в различных ситуациях.
- Второй этап - *«Поддержка-помощь»* особое внимание на данном этапе молодого специалиста должно быть направлено:
  - на требования к организации учебного процесса;
  - на требования к ведению школьной документации;
  - на формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
  - на механизм использования дидактического, наглядного и других материалов;
  - на использование ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности).

- Третий этап **«Планирования-проектирования»** Совместно с молодым специалистом определяются пути формирования профессиональных компетенций:
  - совместное планирование педагогической деятельности (от составления календарно-тематического плана на год до плана конкретного урока, занятия, мероприятия)
  - работа по самообразованию (поиск общих профессиональных интересов – элементы тьюторинга, определение темы и плана работы по средством мозгового штурма)
  - подготовка к первичному повышению квалификации.
- Четвертый этап **«Стажировки»** на данном этапе осуществлять такие традиционные формы работы наставника и наставляемого, как: взаимопосещение уроков и внеурочных занятий с их последующим анализом (вычленение сильных и слабых сторон деятельности как наставника, так и молодого специалиста – элементы коучинга), работа над выбранной темой по самообразованию.
- Четвертый этап **«Контрольно-оценочный»** на этом этапе наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого специалиста, определяет степень его готовности (в том числе и психологической) к выполнению своих функциональных обязанностей. Наставник анализирует проблемы и трудности, с которыми столкнулся молодой специалист (как профессиональные, так и личностные), помогает выработать способы их преодоления.

**Памятка с алгоритмом действий**  
**в различных ситуациях для**  
**молодого специалиста**

- Анализ и самоанализ урока;
- Обязанности классного руководителя;
- Организация работы с родителями;
- Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий;
- Организация работы с неуспевающими;
- Составление характеристики учащегося;
- Составление характеристики класса.

**Анкета молодого специалиста**

*Уважаемый коллега! Заполните, пожалуйста, анкету.*

Ф. И. О. \_\_\_\_\_

Дата рождения \_\_\_\_\_

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна? \_\_\_\_\_

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки? \_\_\_\_\_

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь? \_\_\_\_\_

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом? \_\_\_\_\_

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время? \_\_\_\_\_

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее? \_\_\_\_\_

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом? \_\_\_\_\_

8. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности;
- условия работы;
- возможность экспериментирования;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;
- возможность профессионального роста.