

Кейс-отзыв

педагога-наставника- участника реализации Программы наставничества ГБОУ ООШ № 5 г.о.Октябрьск Кичайкиной Елены Анатольевны, учителя русского языка и литературы по сопровождению наставляемого - молодого педагога- участника реализации Программы наставничества ГБОУ ООШ № 5 г.о.Октябрьск Аксаевой Амины Сабировны, учителя технологии

Форма наставничества: учитель-учитель

Ролевая модель: учитель-молодой специалист

Портрет наставляемого

Амина Сабировна - молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией и родителями. Педагог имеет недостаточный уровень владения методикой преподавания предмета, построения учебного задания, реализации проекта урока. Амина сабировна испытывает затруднения при разработке рабочих программ. Практически не владеет образовательными технологиями деятельностного типа, навыками составления индивидуального образовательного маршрута ученика. Педагог затрудняется в анализе и самоанализе урока. Во взаимодействии с коллективом получает представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации, адаптируется на новом месте работы.

Портрет наставника

Елена Анатольевна - опытный педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Энергичность, творческие и организаторские способности позволяют добиться Елене Анатольевне хороших результатов в работе. Педагог- умелый организатор научно-практических семинаров, конкурсов, творческих встреч. Открытые уроки Кичайкиной Е.А. вызывают огромный интерес у учителей района, являются настоящей школой педагогического мастерства. Педагог способна вести дискуссию по проблеме, имеет свои взгляды и принципы, которые уверенно отстаивает. Елене Анатольевне присуща организованность и грамотное целеполагание, активность и позитивный взгляд на происходящее. Она способна делиться опытом с коллегами, помогать в самоорганизации.

Этапы реализации программы

Реализована персонализированная программа наставничества по следующим этапам:

- 1 Подготовка условий для запуска персонализированной программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.

4. Обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар.
6. Организация работы наставнических пар.
7. Завершение наставничества

Результаты

1. Обеспечено нормативно-правовое оформление наставнической персонализированной программы. Проведено информирование коллектива о подготовке программы, собраны запросы педагогов. Определены задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты. Создана Дорожная карта реализации наставничества, определены необходимые ресурсы.
2. Проведено информирование педагогов о возможностях и целях программы.
Организован сбор данных о наставляемых по доступным каналам. Собранные данные включены в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.
3. Проведено информирование коллектива, организован сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов школы.
4. Сформированы наставнические пары.
5. Выбраны форматы взаимодействия для каждой пары. Проанализированы сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретный период времени. Организован сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы. Собраны данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели.
6. Организована групповая рефлексия с участием наставляемых, наставников и куратора с целью обмена опытом, обсуждения достижений и проблем.

В результате взаимодействия пары, наставник помогла наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития. Наставник ориентировала молодого педагога на близкие, достижимые для него цели, но обсуждала с ним также долгосрочную перспективу. Она не навязывала наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировала развитие у него индивидуального видения. На сегодняшний день, Амина Сабировна выстраивает доброжелательные отношения с окружающими, ответственна и нацелена на результат. Молодой учитель всегда собрана и организована – никогда не откладывает проверку ученических работ, написание отчётов. Распределяет и планирует работу, что экономит время и силы. Она выстраивает доброжелательные отношения с окружающими, ответственна и нацелена на результат. Дальнейший профессиональный путь молодой учитель связывает с нашей школой, планирует повышение профессионального потенциала.

Система наставничества стала эффективным способом самореализации и достижения более высокого уровня профессиональных компетенций для педагогов-наставников и наставляемых.