

Кейс/отзыв наставляемого и наставника, осуществляемой в контексте модели «педагог-педагог»

Общие сведения

Ф.И.О. наставляемого: Трачевская Людмила Дмитриевна – учитель начальной школы.

Ф.И.О. наставника: Жданова Татьяна Владимировна, учитель высшей категории, стаж 35 лет.

Период наставничества: с 1.09.2023 г. по 31.05.2024 г.

Рефлексивный анализ

Целевой контур программы наставничества учителя Трачевской Л.Д. определялся на основе оценочной процедуры и интервью. В результате была определена дефицитные профессиональные компетенции:

- «Разрабатывать и оформлять методические разработки с применением образовательных технологий деятельностного типа»;
- «Проектирование и реализация программ профессионального саморазвития педагога»;
- «Выстраивать эффективную самопрезентацию/публичное выступление»;
- «Проектирование разноуровневой модульной дополнительной общеобразовательной программы»;

Достижение плановых показателей достигалось с помощью следующих действий:

- формирование умения анализировать эффективность реализации программы;
- развитие у методиста навыка разработки методического продукта;
- рассмотрение основных видов методических продуктов;
- развитие навыков презентации своего авторского методического продукта;
- развитие самоанализа своей деятельности;
- оценка результативности реализации программы наставничества.

Совместная работа выстроилась в три этапа:

1 этап - мотивационный с 01.09.2023 г.-01.10.2023 г. был нацелен на определение недостающих методических материалов по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам МБОУ Школы № 47.

2 этап – деятельностный по созданию авторского методического продукта с 01.10.2023 г.- 25.03.2024 г.

Были проведены:

Знакомство с различными видами методических продуктов школы.

Дидактические игры, планы уроков, методические рекомендации, конспекты, демонстрационный материал, статьи и т.п.).

Совместная разработка алгоритма работы.

Распределение задач.

Обсуждалась новизна составляемого учебного продукта.

Совместно обсуждалась разработке содержания методического продукта.

Подготовка выступления к различным мероприятиям: выступление на семинаре, открытый показ презентации на заседании Методического совета.

После каждой встречи происходило обсуждение с наставляемыми возникающих вопросов.

Я, как наставник, придерживалась лидерской и поддерживающей позиции в проведении создания данного методического продукта, делегируя выполнение определенных шагов алгоритма.

Учитель Трачевская Л.Д (наставляемая) проявила активную позицию по реализации намеченного алгоритма создания учебных продуктов, демонстрировала увлеченность этой деятельностью.

Резюмируя этот факт, можно отметить положительный результат наставнической деятельности.

Сформированные в ходе данной деятельности умения позволили перейти к задаче более высокого порядка, а именно: к реализации определенного уровня знаний и навыков.

Педагог проявила свою работу, организуя различные мероприятия, которые способствовали развитию читательской культуры и образованию учащихся.

Учитель проявила значительный рост в методических новинках при подготовке к урокам и индивидуальным занятиям.

При проведении работ по проекту школы «Наставничества» я, как наставник, предоставляла обратную связь как в формате индивидуальной встречи, так и в дистанционном, совместно отработывались ключевые элементы.

Презентация проделанной работы состоялась в методическую неделю учителей начальной школы. Наставляемая в доступной форме продемонстрировала результаты своей деятельности. Рассказала, как их можно использовать данный материал «Новые образовательные технологии» в образовательном процессе.

Поделились затруднениями, которые возникли при создании замысла уроков.

3й этап – аналитический с 25.03.2024г. – 31.05.2024 г. был ориентирован на оценку результативности реализации программы наставничества и проходил в формате рефлексивная сессии, где были обсуждены следующие проблемные вопросы:

«Недостатки при работе на уроке», «Навыки публичного выступления», выявленные в ходе организационно-содержательных аспектов наставнической деятельности.

Резюме

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, с

точки зрения целевых показателей, следует отметить, что у Трачевской Л.Д. сформированы компетенции:

- Владение алгоритмом качественного выступления
- «Отбирать и конструировать содержание образования и отбирать методы и средства образовательной деятельности, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы всеми обучающимися»;
- К наиболее эффективным методам работы можно отнести: проектную деятельность, рефлексию, личное лидерство.

Анкета наставника Ждановой Т.В- учителя начальной школы, высшей категории

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? - да

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Что Вы ожидали от программы и своей роли? <i>Систематизация и структуризация собственных знаний и опыта. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться.</i>										
8. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Что особенно ценно для Вас было в программе? <i>Результат деятельности: новый методический продукт</i>										
10. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? <i>Стать экспертом в своей теме. Повторяя не раз одно и то же, отвечая на вопросы подопечных, вникнуть в глубь своего вопроса, смотреть шире. Являться участником возрождения системы наставничества в стране. Со временем это может стать важной страницей в моей деятельности как методиста..</i>										

11. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

Анкета наставляемого Трачевской Л.Д.

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? - НЕТ

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Что Вы ожидали от программы и своей роли? <i>Научиться создавать инновационные методические продукты</i>										
10. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Что особенно ценно для Вас было в программе? <i>Помогла быстрее сориентироваться и адаптироваться в новой должности. Ощутить поддержку в профессиональном и индивидуальном развитии. С наставником проще составить индивидуальный план развития, наметить, какие знания и навыки нужно еще приобрести. Целенаправленно развивать профессиональные навыки, умения и компетенции. Раскрыть свой потенциал.</i>										

Повышать самоуважение, уверенность в себе и позитивное отношение к своей деятельности. Психологическая поддержка опытного человека помогает преодолевать сложные ситуации.

Своевременно анализировать собственные сильные и слабые стороны в безопасной ситуации.

Брать на себя ответственность за повышение профессионального уровня. Стать участником профессиональной саморазвивающейся команды. Когда вокруг профессионалы, которые не останавливаются на достигнутом, постоянно совершенствуют свои навыки и компетенции, саморазвитие становится естественным интересным процессом в команде.

13. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

Всё было доступно

14. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------