

Кейс-отзыв

наставляемого от наставника

Форма наставничества: учитель-учитель

Ролевая модель: учитель-молодой специалист

Дано(портрет наставляемого)

Болобкова А. С., 26.07.2002 г.р., молодой специалист. Окончила Самарский государственный социально-педагогический университет. Как молодому специалисту, Ангелине Сергеевне, необходима профессиональная помощь и поддержка в профессиональной адаптации, в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, в ознакомлении с документацией, которую ей придется вести в данном образовательном учреждении.

Надо (цель и результат)

Цель: оказание практической помощи молодому специалисту в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение его педагогического мастерства.

Задачи:

- продолжить формирование у молодого специалиста потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.

- помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.

- ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.

- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Прогнозируемый результат:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.

2. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.

3. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

4. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.

5. Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на

основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Для реализации поставленных целей и задач на начало года проведено анкетирование молодого специалиста, что определило выбор тем для составления индивидуального маршрута. В рамках адаптационного периода и предупреждения ошибок своевременно проведена консультация по ведению школьной документации, а также ознакомила с нормативно - правовой базой.

Были выявлены определённые затруднения при ведении документов строгой отчётности, составлении рабочих программ, заполнении журналов. Также определены некоторые трудности при составлении поурочных планов, где отсутствовала четкая структура урока.

Кто нам нужен (портрет наставника)

Рубизова Юлия Сергеевна, более 10 лет работает учителем английского языка. Является председателем методического объединения учителей английского языка в ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани. Юлия Сергеевна хочет передать свой педагогический опыт и профессиональное мастерство. В своей работе использует различные формы и методы воспитания и обучения детей. Выстраивает образовательную деятельность с учетом возрастных и индивидуальных особенностей учащихся.

Оцениваемые результаты

Улучшение психоэмоционального фона наставляемого (опрос/анкета). Молодой специалист провел серию успешных открытых уроков и внеклассных мероприятий. Планирует поделиться своим опытом на школьном методическом объединении учителей английского языка, организовав мастер-класс.

Этапы реализации программы наставничества

Этап 1. Подготовка и обсуждение плана наставничества.

На основании анкетирования и личной беседы, выяснили проблемы, которые необходимо устранить и составили совместный план работы на текущий год.

Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста

Работа молодого специалиста на данном этапе включает следующие формы:

- самообучение (наставляемый составляет план по самообразованию)

- участие в вебинарах, семинарах, конференциях
- участие в мероприятиях, организованных в ОО

Этап 3. Совместная работа наставника с наставляемым

По мере необходимости педагоги встречаются в свободное от уроков время. Наставник отвечает на вопросы наставляемого, делится с ним наработками, идеями проведения занятий, методической литературой. Параллельно выслушиваются проблемы наставляемого и даются советы, исходя из опыта, что сделать и какие мероприятия провести.

Наставник координирует участие наставляемого в различных мероприятиях, оказывает консультационную помощь при подготовке к открытым урокам.

Этап 4. Оценка деятельности наставника

Деятельность наставника в работе с молодым педагогом считается эффективной, если молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности; проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства тревоги и неуверенности; показатели качества учебно-воспитательного процесса находятся на базовом уровне.

Результаты

Наставляемый учитель изучил методическую литературу, нормативные документы ОО. Регулярно является участником вебинаров, проходит курсы повышения квалификации. Провел серию открытых занятий, мастер-классов на уровне школы. Молодым специалистом проведен открытый урок.

Планы

Под руководством наставника планируется принять участие в городском семинаре учителей английского языка(в роли слушателя) и поделиться своим мнением на школьном методическом объединении.

Работать над повышением компетентности молодого педагога в вопросах развития интеллектуального и творческого потенциала учащихся на уроках; направить работу на изучение и практическое применение эффективных методов работы с учащимися с разным уровнем мотивации; обеспечение рефлексии и самоконтроля учащихся на протяжении всего урока.

Наставник

Наставляемый

Рубизова Ю.С.

Болобкова А.С.