

Кейс-отзыв

**педагога-наставника- участника реализации Программы наставничества ГБОУ
ООШ № 11 г. Новокуйбышевска Разиной Натали Николаевны, учитель
изобразительного искусства.**

**по сопровождению наставляемого - молодого педагога- участника реализации
Программы наставничества ГБОУ ООШ № 11 г. Новокуйбышевска Барсова
Андрея Алексеевича, учителя истории.**

Форма наставничества: учитель-учитель

Ролевая модель: учитель-молодой специалист.

Портрет наставляемого

Андрей Алексеевич - 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. Андрей Алексеевич 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

Наталья Николаевна - 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 Наталье Николаевне хороших результатов в работе. Педагог- умелый организатор научно-практических семинаров, конкурсов, творческих встреч. Открытые уроки Натальи Николаевны вызывают огромный интерес у учителей, являются настоящей школой педагогического мастерства. Педагог способна вести дискуссию по проблеме, имеет свои взгляды и принципы, которые уверенно отстаивает.

Результаты:

1. Обеспечено нормативно-правовое оформление наставнической персонализированной программы. Проведено информирование коллектива о подготовке программы, собраны запросы педагогов. Определены задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.
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.

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.

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