

## Кейс/отзыв «Наставник-наставляемый»

**Молодой специалист** - педагог- Сылка Дарья Александровна

**Наставник** – учитель Кириченко Людмила Вячеславовна

Цель: успешное закрепление на рабочем месте специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Задачи: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения результатов образовательного процесса, профессионального становления педагога.

| Структура                 |   |
|---------------------------|---|
| Портрет наставляемого     | Сылка Дарья Александровна -24 года<br>Имеет определенные успехи, но иногда нуждается в советах и помощи более опытных сотрудников. Для оказания методической помощи специалисту для повышения профессионального уровня был прикреплен наставник. Имеет среднее педагогическое образование.  |
| Предполагаемые результаты | У молодого специалиста, как у наставляемого, имеются большие успехи в работе и профессиональном росте.<br>- Проходит курсы повышения квалификации, участвует в семинарах, вебинарах и др. различного уровня.<br>- Демонстрирует значительные успехи на открытых мероприятиях, в работе с родителями.<br>- Продуктивно выстраивает профессиональные взаимоотношения с коллегами. |
| Портрет наставника        | <i>Квалификационная категория:</i> высшая<br><i>Педагогический стаж:</i> 30лет.<br><i>Образование:</i> Высшее МГУ им. Шолохова  |

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Оцениваемые результаты     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.</li> <li>2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка произведена на промежуточном и итоговом контроле.</li> <li>3. Наставляемое лицо получило необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.</li> </ol>  |
| Этапы реализации программы | <p><u><b>Этап 1. Подготовка и обсуждение плана наставничества.</b></u><br/> На основании анкетирования, выяснили проблемы, которые необходимо устранить и составили совместный план работы на текущий год.</p> <p><u><b>Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста</b></u><br/> Работа с молодым специалистом на данном этапе строилась в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и включала следующие формы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• самообучение (наставляемым составлен план по самообразованию)</li> <li>• участие в мероприятиях, организованных в ОО</li> </ul> <p><u><b>Этап 3. Развитие потенциала наставляемого</b></u><br/> Педагог-наставник совместно с молодым специалистом составили индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста был откорректирован по инициативе наставляемого.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Изучение потребности в повышении квалификации</li> <li>- Создание персонального сайта педагога.</li> <li>- Изучение вопроса профессиональных педагогических дефицитов.</li> </ul> <p><u><b>Этап 4. Совместная работа наставника с наставляемым</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Один раз в неделю встречались после работы на 40-50 минут (консультации).</li> <li>- Совместно готовились к мероприятиям в соответствии с календарным планом.</li> <li>- Вместе работали над составлением плана самообразования.</li> </ul> <p><u><b>Этап 5. Оценка деятельности наставника</b></u><br/> Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считать эффективной.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации образовательной деятельности.</li> <li>2. Проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности.</li> <li>3. Показатели качества образовательного процесса находятся на базовом уровне.</li> </ol> |