

Кейс-отзыв «Наставник - Наставляемый»

Молодой специалист – учитель *Даниулова Анастасия Павловна*

Наставник – учитель высшей квалификационной категории *Дроздова Татьяна Александровна*

Цель: создание комфортной профессиональной среды внутри ОО; повышение профессионального потенциала и уровня педагогической деятельности.

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

<i>Структура</i>	
<i>Портрет наставляемого</i>	➤ имеет перерыв в профессиональной деятельности, нуждается в советах и помощи более опытных сотрудников. Для оказания методической помощи и повышения профессионального уровня к вновь прибывшему педагогу был прикреплен наставник.
<i>Предполагаемые результаты</i>	➤ у вновь прибывшего педагога, как у наставляемого, имеются выраженные успехи в работе; растет профессиональный; ➤ наставляемый регулярно проходит курсы повышения квалификации, участвует в семинарах, вебинарах и др. мероприятиях различного уровня; ➤ демонстрирует значительные успехи на открытых мероприятиях, в работе с родителями; ➤ продуктивно выстраивает профессиональные взаимоотношения с коллегами, родителями обучающихся.
<i>Портрет наставника</i>	В своей работе наставник уделяет большое внимание совершенствованию методического мастерства, развитию воспитательных компетенций, способности компетентно заниматься педагогической деятельностью и эффективно решать поставленные задачи. Высокопрофессиональный, компетентный педагог. Владеет знаниями по коррекционной педагогике. Осваивает новые педагогические технологии, обладает творческим потенциалом, коммуникабельна, отзывчива. Охотно делится своими творческими находками с коллегами.

<p>Оцениваемые результаты</p>	<p>Профессиональный рост вновь прибывшего педагога. Наставляемый - учитель физической культуры, успешно провел серию открытых уроков, занятий по внеурочной деятельности. Наставляемый и наставник показывают хорошие результаты в работе по взаимодействию и сотрудничеству с родителями (законными представителями) обучающихся. Наставляемый непрерывно повышает свою квалификацию, принимает участие в вебинарах, семинарах, прошел курсы повышения квалификации.</p>
<p>Этапы реализации программы</p>	<p>Этап 1. Подготовка и обсуждение плана наставничества. На основании анкетирования, выяснили проблемы, которые необходимо устранить и составили совместный план работы на текущий год.</p> <p>Этап 2. Профессиональное развитие вновь прибывшего специалиста. Работа с вновь прибывшим педагогом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и включает следующие формы:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ самообучение (наставляемый составляет план по самообразованию); ➤ участие в мероприятиях, организованных в ОУ. <p>Этап 3. Развитие потенциала наставляемого.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ составление индивидуального плана развития творческого потенциала наставляемого, который в процессе совместной деятельности, может быть отредактирован по инициативе наставника или самого специалиста; ➤ изучение потребности в повышении квалификации; ➤ создание персонального сайта специалиста; ➤ изучение вопроса профессиональных педагогических дефицитов. <p>Этап 4. Совместная работа наставника с наставляемым.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ встречи-консультации с наставником не реже 2-х раз в неделю; ➤ совместная подготовка к урокам и мероприятиям; ➤ совместная работа над планом по самообразованию вновь прибывшего специалиста. <p>Этап 5. Оценка деятельности наставника. Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ проведение уроков и занятий не вызывает у вновь прибывшего педагога чувства страха, неуверенности; ➤ показатели качества образовательного процесса (сформированность жизненных компетенций и академических знаний обучающихся с ОВЗ) находятся на достаточном уровне.