

Образец Кейс отзыва «Наставник-Наставляемый»

Молодой специалист -

Наставник -

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.

Структура	
Портрет наставляемого	_____ (ф.и.о) Имеет определенные успехи, но иногда нуждается в советах и помощи более опытных сотрудников. Для оказания методической помощи молодому специалисту повышения профессионального уровня был прикреплен наставник.
Предполагаемые результаты	У молодого специалиста, как у наставляемого, имеются большие успехи в работе и профессиональном росте. Регулярно проходит курсы повышения квалификации, участвует в семинарах, вебинарах и др. различного уровня. Демонстрирует значительные успехи на открытых мероприятиях, в работе с родителями. Продуктивно выстраивает профессиональные взаимоотношения с коллегами.
Портрет наставника	<i>Квалификационная категория:</i> <i>Стаж работы в руководящей должности:</i> <i>Образование:</i> <i>Профессиональная деятельность:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Профессиональная деятельность • В своей работе уделяет большое внимание совершенствованию методического мастерства воспитателей и классных руководителей, развитию способностей компетентно заниматься воспитательной деятельностью и эффективно решать

	<p>проблемы воспитания детей с ОВЗ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • С 2015 года участвует в работе экспериментальной площадки ФПСО СГСПУ на базе школы-интерната по вопросу внедрения современных технологий мониторинга и оценки образовательных результатов у обучающихся с умственной отсталостью. • С 2015 года организовала сотрудничество с благотворительным проектом «Доброе дело» с целью организации эффективной социализации детей с нарушениями интеллекта. • С 2019 года ведет наставническую деятельность с молодым специалистом школы школы-интерната (педагогпсихолог). • С 2019 года по настоящий момент участвует в реализации мероприятий Федерального проекта «Современная школа» Национального проекта «Образование» по поддержке образования обучающихся с ОВЗ на базе ГБОУ школыинтерната № 71 г.о. Самара. • С 2020 года входит в состав Экспертного совета регионального этапа Всероссийского конкурса образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, «Школа-территория здоровья». • С 2021 года вошла в состав экспертной группы по аттестации педагогических работников, выходящих на аттестацию с целью установления квалификационной категории.
Оцениваемые результаты	<p>Улучшение профессиональных показателей наставляемого и наставника (анкета/опрос) Наставляемый - педагог успешно провел серию открытых мероприятий. Наставляемый и наставник показывают хорошие результаты в работе по взаимодействию и сотрудничеству с родителями, адаптации вновь прибывших детей. Наставляемый прослушал вебинары, прошел курсы повышения квалификации.</p>

<p>Этапы реализации программы</p>	<p><u>Этап 1. Подготовка и обсуждение плана наставничества.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - На основании анкетирования, выяснили проблемы, которые необходимо устранить и составили совместный план работы на текущий год. <p><u>Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и включает следующие формы: <ul style="list-style-type: none"> • самообучение (наставляемый составляет план по самообразованию) • участие в профессиональных конкурсах • участие в мероприятиях, организованных в ОО <p><u>Этап 3. Развитие потенциала наставляемого</u></p> <p>- Педагог-наставник совместно с молодым специалистом составили индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе наставника</p>
-----------------------------------	---

	<p>или самого специалиста.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Изучение потребности в повышении квалификации - Создание персонального сайта педагога. - Изучение вопроса профессиональных педагогических дефицитов. <p><u>Этап 4. Совместная работа наставника с наставляемым</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Один раз в неделю встречаются после работы на 40-50 минут (консультации). - Совместно готовятся к мероприятию в соответствии с календарным планом. - Вместе работают над составлением планов образовательной деятельности, самообразования. <p><u>Этап 5. Оценка деятельности наставника</u></p> <p><i>Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации образовательной деятельности; - проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности; <p>показатели качества образовательного процесса находятся на базовом уровне.</p>
--	--