

## Кейс отзыв «Наставник-Наставляемый»

*Молодой специалист – учитель-логопед Савенкова А.В.*

*Наставник - заместитель директора по УВР Т.В. Чистикова*

**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	Савенкова Александра Вячеславовна, 22 лет. Стаж работы – до 1 года Имеет хорошую теоретическую подготовку. Добивается определенных успехов в профессиональной деятельности, но иногда нуждается в советах и помощи более опытных сотрудников. Для оказания методической помощи молодому специалисту в целях 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, конференциях. различного уровня. - Демонстрирует значительные успехи на открытых мероприятиях, в работе с родителями. - Продуктивно выстраивает профессиональные взаимоотношения с коллегами. - Прошла профессиональную переподготовку по программе ДПО «Специальное (дефектологическое) образование». Квалификация – педагог-дефектолог
Портрет наставника	<i>Квалификационная категория:</i> высшая <i>Педагогический стаж:</i> 38 лет. <i>Стаж работы в руководящей должности:</i> 38 лет. <i>Образование:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• Московский государственный педагогический институт, дефектологический факультет, специальность «олигофренопедагог, логопед)</li><li>• <i>Профессиональная деятельность:</i></li><li>• Профессиональная деятельность в ГБОУ школе-интернате № 71 г.о. Самара с 1 сентября 1983 года.</li><li>• В своей работе уделяет большое внимание совершенствованию методического мастерства учителей, специалистов коррекционной педагогики.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• С 2015 года участвует в работе экспериментальной площадки ФПСО СГСГПУ на базе школы-интерната по вопросу внедрения современных технологий мониторинга и оценки образовательных результатов у обучающихся с умственной отсталостью.</li> <li>• 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 школы-интерната № 71 г.о. Самара.</li> </ul>
Оцениваемые результаты	<p>Улучшение профессиональных показателей наставляемого и наставника (анкета/опрос) Наставляемый – учитель начальных классов успешно провел серию открытых мероприятий, в том числе в рамках деятельности регионального учебно-методического (ресурсного) центра. 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>
Этапы реализации программы	<p><u>Этап 1. Подготовка и обсуждение плана наставничества.</u>  - На основании анкетирования, собеседования, наблюдений выяснили проблемы, которые необходимо устранить и составили совместный план работы на текущий год.</p> <p><u>Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста</u>  - Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и включает следующие формы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• самообучение (наставляемый составляет план по самообразованию)</li> <li>• участие в мероприятиях, организованных в ОО, в том числе в рамках деятельности регионального учебно-методического (ресурсного) центра.</li> </ul> <p><u>Этап 3. Развитие потенциала наставляемого</u>  -Педагог-наставник совместно с молодым специалистом составили индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе наставника или самого специалиста.  - Изучение потребности в повышении квалификации  -Создание персонального сайта педагога.  - Изучение вопроса профессиональных педагогических дефицитов.</p> <p><u>Этап 4. Совместная работа наставника с наставляемым</u>  - 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> <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"><li>- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации образовательной деятельности;</li><li>- проведение занятий на профессиональном уровне стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;</li><li>- показатели качества образовательного процесса находятся на базовом уровне.</li></ul>
--	--