

Кейс/отзыв «Наставник-наставляемый»

Молодой специалист – педагог дополнительного образования **Божок Михаил Александрович**
Наставник – педагог дополнительного образования **Третьяков Владимир Яковлевич**

Цель: успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри организации дополнительного образования детей и взрослых, 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	Педагог дополнительного образования – Божок М.А. Имеет определенные успехи, но иногда нуждается в советах и помощи более опытных сотрудников. Для оказания методической помощи молодому специалисту для 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	Педагог дополнительного образования – Третьяков В.Я. Квалификационная категория: соответствие Педагогический стаж: более 20 лет Образование: высшее, Одесский инженерно – строительный институт; Школа по подготовке инструкторов альпинизма ВСВСО АУСБ «Эльбрус» - инструктор-методист; ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет – Педагогическое сопровождение при реализации дополнительных общеобразовательных программ

<p>Оцениваемые результаты</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 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.
<p>Этапы реализации программы</p>	<p><u>Этап 1. Подготовка и обсуждение плана наставничества.</u> На основании анкетирования, 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 строилась в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и включала следующие формы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • самообучение (наставляемым составлен план по самообразованию) • участие в мероприятиях, организованных в МБУДО ЦДТЭиТ <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 был откорректирован по инициативе наставляемого. 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></p> <ul style="list-style-type: none"> - Один раз в неделю встречались после работы на 40-50 минут (консультации). - Совместно готовились к мероприятиям в соответствии с календарным планом. - Вместе работали над составлением плана самообразования. <p><u>Этап 5. Оценка деятельности наставника</u> Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считать эффективной.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации образовательной деятельности. 2. Проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности. 3. Показатели качества образовательного процесса находятся на базовом уровне.