

Кейс-отзыв наставляемого

Форма наставничества: педагог - педагог

Ролевая модель: воспитатель – опытный педагог

Дано (портрет наставляемого)

Клевец Ольга Анатольевна - воспитатель детского сада ГБОУ ООШ с. Андреевка. Осваемые предметы: «педагогика», «возрастная и социальная психология», «формы и методы развития и воспитания детей», основы гигиены и педиатрии, этики, эстетики»

Ольге Анатольевне необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя, в ознакомлении с документацией, которую ей необходимо вести.

Надо (цель и результат)

На основании результатов проведенного анкетирования среди начинающих педагогов выявлен ряд затруднений, которые испытывает воспитатель при работе:

- Способность добиваться высоких результатов в сложных и неопределенных условиях работы;
- Выстраивать эффективную коммуникацию и конструктивные межличностные отношения;
- Осуществлять эффективную самопрезентацию/публичное выступление;
- Использовать цифровые технологии и ресурсы интернета, в том числе онлайн-обучение и онлайн-сервисы;
- Обеспечивать психологически безопасную и комфортную образовательную среду;
- Планировать и осуществлять деятельность по развитию самоуправления в группе обучающихся и формирования на его базе общественных объединений;
- Выявлять личностные особенности, склонности, интересы обучающихся и динамику воспитательного процесса в группе обучающихся.

Кто нам нужен (портрет наставника)

Ильина Вера Викторовна – опытный педагог. Вера Викторовна желает передать свой педагогический опыт и профессиональное мастерство воспитателю.

Оцениваемые результаты

В соответствии с планом, составленным в начале года, ведётся работа с начинающим педагогическую деятельность специалистом. В план работы наставника с наставляемым входят индивидуальные консультации, теоретические занятия, методические рекомендации и советы.

Ильина В.В. оказывает необходимую методическую помощь Клевещ О.А.

Так, были организованы теоретические занятия по вопросам:

- как добиться высоких результатов в сложных и неопределенных условиях работы;
- как выстроить эффективную коммуникацию и конструктивные межличностные отношения;
- осуществление эффективной самопрезентации/публичное выступление;
- использование цифровых технологий и ресурсов интернет, в том числе онлайн-обучение и онлайн-сервисы;
- обеспечение психологически безопасной и комфортной образовательной среды;
- планирование и осуществление деятельности по развитию самоуправления в группе обучающихся и формирования на его базе общественных объединений;
- выявление личностных особенностей, склонностей, интересов обучающихся и динамики воспитательного процесса в группе обучающихся.

С целью оказания помощи в освоении современными технологиями и во внедрении их в учебно-воспитательный процесс проводятся консультации, беседы. Такая работа наставника создаёт условия для активного включения воспитателя в учебно-воспитательный процесс детского сада, помогает наставляемому в освоении новых педагогических технологий, приобщает педагога к работе по самообразованию, учит планировать и оценивать результаты своей профессиональной деятельности.

Этапы реализации программы.

1. Подготовка для запуска условий программы

Проинформирован педколлектив о возможном участии в программе в качестве наставников и наставляемых. Донесены до педагогов ценности и возможности программы.

Участники программы замотивированы.

2. Формирование базы наставляемых.

Проведён опрос педколлектива, выяснены проблемы педагогических работников с небольшим опытом работы.

3. Формирование базы наставников

Оценены слабые профессиональные стороны педагогических работников с небольшим опытом работы и сильные стороны педагогов-наставников. В результате данной оценки подобрана кандидатура педагога-наставника, который поможет легко адаптироваться в профессии, поверить в себя.

4. Отбор и обучение наставников.

В связи с тем, что уровень профессионального мастерства предполагаемой кандидатуры наставника высокий, необходимости в отборе не было. Представители администрации провели встречу с наставником, ознакомили с программой наставничества, сделали акцент на ценностях программы, предложили формат работы с наставляемым.

5. Формирование наставнических пар.

Проведена рабочая беседа наставника и наставляемого во время одного из педсоветов. Наставляемый рассказал о том, какой опыт ему бы хотелось перенять от наставника в педагогической деятельности. От наставника поступил ряд предложений по реализации

помощи в профессиональном росте наставляемого. После выражения обоюдного согласия на педсовете была закреплена пара: Ильина Вера Викторовна (наставник) — Клевец Ольга Анатольевна (наставляемый).

6. Организация работы наставнических пар

Ильина Вера Викторовна (наставник) — Клевец Ольга Анатольевна (наставляемый) во время первой консультаций подробно обсудили задачи и прогнозируемые результаты совместной работы.

6.1. Этап совместной работы наставника и наставляемого

Один раз в неделю (при необходимости, чаще) педагоги встречаются.

Согласно составленному плану в начале года изучены нормативно - правовая база ОО, правила планирования учебно-воспитательной работы.

В ходе каждой консультации наставляемый рассказывает наставнику о своих победах и проблемах в организации учебно-воспитательного процесса. Наставник даёт наставляемому советы, исходя из своего педагогического опыта.

6.2 Завершение работы наставничества.

Куратор обсудил с наставником и наставляемым план дальнейшей работы. Принято решение продолжить работу по наставничеству в 2022 – 2023 учебном году.