

### Кейс/отзыв наставляемого и наставника

**Наставник:** Зинина Любовь Юрьевна, старший тренер-преподаватель СП ДЮСШ ГБОУ СОШ п. Комсомольский

**Наставляемый:** Стуликов Николай Викторович, тренер-преподаватель СП ДЮСШ ГБОУ СОШ п. Комсомольский

**Форма наставничества:** педагог – педагог.

Дано (Портрет наставляемого)	Надо (цель и результат)	Портрет наставника	Оцениваемые результаты	Этапы реализации программы
<p>Стуликов Николай Викторович, 33 года, молодой специалист, образование высшее. Педагогический стаж 2 года. С 13.01.2020 г. работает в СП ДЮСШ ГБОУ СОШ п. Комсомольский, педагогом дополнительного образования, объединение «Футбол». Является отличным спортсменом, со школьных лет занимается футболом. В настоящее время является ведущим игроком сборной команды Кинельского района по футболу. Николай Викторович имеет хороший потенциал как педагог дополнительного образования, а именно как тренер по футболу. Поступив на работу тренером-преподавателем столкнулся с рядом</p>	<p><b>Цель работы:</b> Создание условий, способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию наставляемого, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих этому развитию. <b>Результат:</b> Николай Викторович успешно адаптировался на данной должности, преодолел большую часть трудностей благодаря грамотному наставничеству Зининой Л.Ю., старшего тренера-преподавателя ДЮСШ. Улучшенные образовательные результаты. Педагог планирует принять</p>	<p>Зинина Любовь Юрьевна, старший тренер-преподаватель СП ДЮСШ ГБОУ СОШ п. Комсомольский Педагогический стаж - 39 лет. С 01.09.2013 года работает старшим тренером-преподавателем СП ДЮСШ ГБОУ СОШ п. Комсомольский.</p>	<p>За указанный период наставляемый тренер-преподаватель Стуликов Н.В. принял результативно участие в мероприятиях различного уровня. Наставляемый- педагог успешно провел серию открытых занятий. Наставляемый и наставник показывают высокие результаты на педагогическом тестировании (измерение гибких навыков). Наставляемый посетил вебинары, прошел курсы повышения квалификации. Наставляемый принял участие (или планирует) в конкурсах для педагогов. Повысилась результативность образовательного процесса. Наставляемый сам хочет быть наставником в</p>	<p>Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества. Информационная составляющая образовательного пространства. Этап 2. Информирование всех участников и выстраивание индивидуального маршрута для наставляемого. Формирование базы наставляемых. Провели опрос в педколлективе, выяснили, у кого какие проблемы. Провели психологическое тестирование на предмет эмоционального выгорания. Этап 3. Формирование базы наставников. Учитывая специфику формы и количество педагогов внутри одной организации, необходимости в большой базе нет. Опросили педагогов со стажем, чтобы понять, у кого из них есть ресурсы и возможности помогать МС в качестве консультантов (общие вопросы: адаптация, общение с детьми и родителями, профессиональное развитие, педагогика) или наставников-предметников (конкретная помощь по предмету, методические рекомендации). Собрали информацию о достижениях, навыках, хобби. Этап 4. Отбор и обучение наставников.</p>

<p>проблем.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие опыта в работе составления рабочих программ;</li> <li>- Недостаточно знаний для выбора методических тем, курсов, вебинаров по вопросу самообразования;</li> <li>- Отсутствие знаний нормативно – правовой базы ДЮСШ.</li> </ul>	<p>участие в областном конкурсе дистанционном конкурсе методических материалов в области физической культуры и спорта «Идеи. Опыт. Результат»; прошел 3 курса повышения квалификации, участвовал в вебинарах, демонстрирует значительные успехи на открытом занятии по дополнительной общеразвивающей программе «футбол».</p>		<p>будущем.</p>	<p>Учитывая высокий уровень педагогической подготовки наставников в силу их профессии, необходимости в отборе нет. Мы провели встречу с наставниками, подробнее рассказали им о программе, сделали акцент на ценностях программы (манифест и кодекс наставника), предложили форматы работы с наставляемыми. Для тех, кто выразил дополнительное желание получить методики и помощь в вопросах гибких навыков, планирования, коммуникации, эмпатии, провели тренинг- встречу с решением конкретных ролевых ситуаций. Прислали наставникам литературу для ознакомления.</p> <p>Этап 5. Формирование наставнических пар.</p> <p>Провели очную встречу наставников и наставляемых во время одного из педсоветов. Наставляемые рассказали о том, чтобы им хотелось изменить в текущей профессиональной деятельности, наставники предложили себя, если они в состоянии помочь в решении конкретной задачи. Закрепили пары после выражения.</p> <p>Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп. Вместе с куратором решают, на каких задачах стоит сконцентрироваться в данный момент. Приходят к выводу, что стоит начать с организационных трудностей, которые приводят к психологическому стрессу, неуверенности и путанице. Потом уже, по мере решения этих задач,</p>
---	---	--	-----------------	--

				<p>они перейдут к совершенствованию педагогического мастерства наставляемого.</p> <p>6.1. Этап совместной работы наставнических пар. Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с программой и планом.</p> <p>Продуктивная совместная деятельность наставника и наставляемого.</p> <p>Корректировка совместной деятельности наставника и наставляемого</p> <p>Профессиональное развитие наставника и наставляемого.</p> <p>Включение в профессиональную деятельность рациональных приёмов и методов обучения.</p> <p>Мониторинг и оценка влияния программы</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- профессиональный рост;</li><li>- ликвидация профессиональных дефицитов и развитие проф. компетенций;</li><li>- качественное позитивное изменение в образовательной деятельности;</li><li>- позитивная динамика образовательных результатов.</li></ul>
--	--	--	--	--