

*Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования*

*«Центр «Поиск»»*

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНКУРС МОДЕЛЕЙ НАСТАВНИЧЕСТВА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО  
ОКРУГА – ЮГРЫ**

*Номинация*

*«Лучшая модель наставничества молодых педагогов»*

Тема работы

***«УСПЕШНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА***

***В МАУ ДО «ЦЕНТР «ПОИСК».***

Канева Татьяна Альбертовна,  
заместитель директора, куратор по наставничеству, наставник.

*с. Саранпауль, Березовский район, 2024 год.*

## СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка.....	3-4
Общие сведения о МАУ ДО «Центр «Поиск».....	5-7
Организация системы наставничества в МАУ ДО «Центр «Поиск»...7-12	
Теория и практика наставничества.....	12-30
Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, в различных мероприятиях и т.д.....	30-32
Мотивация наставника.....	32
Заключение.....	32-39
Список интернет-источников.....	40
Приложения.....	40-48.



## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### *Актуальность*

*«Мы видим, как растет популярность профессии учителя, в вузы приходят яркие и мотивированные абитуриенты, с каким энтузиазмом вливаются в педагогическую кагору молодые специалисты, как поддерживают их опытные коллеги, наставники....»* (Министр Просвещения Сергей Кравцов).

На основании Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 25 марта 2022 года № 411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» и приказа Комитета образования Администрации Березовского района от 12 апреля 2022 года №103 – од «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Березовского района» Муниципальное автономное учреждение (далее МАУ ДО «Центр «Поиск») с 2020 года продолжает внедрять данную модель в систему непрерывного повышения профессионального мастерства своих педагогических работников.

В МАУ ДО «Центр «Поиск» разработано положение о наставничестве, дорожная карта, единая база наставников, планы и отчеты по наставничеству за 2022, 2023 год.

<http://poisk-86.moy.su/index/nastavnichestvo/0-136>

### ***Цель данной работы и целевая аудитория.***

Цель - описать успешную практику наставничества в МАУ ДО «Центр «Поиск», реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МАУ ДО «Центр «Поиск», способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

***Целевая аудитория, адресность*** - данный опыт может быть полезен для изучения и рекомендован для реализации в учреждениях дополнительного образования, общеобразовательных организациях, дошкольных организациях, педагогам наставникам, педагогам дополнительного образования, воспитателям, учителям, кураторам.

### ***Задачи:***

- определить систему, методiku и содержание работы с молодыми педагогами, исходя из условий образовательной организации и потенциала молодых специалистов, а также содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодых педагогов в МАУ ДО «Центр «Поиск»;
- проанализировать влияние практики наставничества в МАУ ДО «Центр «Поиск» на положительную динамику качества образовательного процесса в учреждении.

***Эффективность практики наставничества*** в МАУ ДО «Центр «Поиск» заключается в том, что реализация данной дорожной карты, перечень методических кейсов, образуют систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности являются показатели профессионального роста наставляемого и наставника, развитие их творческого потенциала, а, в конечном счёте, ***рост уровня***

*профессиональных и личностных компетенций, положительной динамики качества всего образовательного процесса в учреждении.*

### **ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О МАУ ДО «ЦЕНТР «ПОИСК».**

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования "Центр "Поиск" создано на основании Постановления Администрации Березовского района №956 от 02.11.2018 года "О создании муниципального автономного учреждения дополнительного образования "Центр "Поиск" путем изменения типа существующего муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Центр "Поиск".

Учредителем является Администрация Березовского района. Учреждение находится в ведении отраслевого органа администрации Березовского района – Комитета образования администрации Березовского района.

Директором центра является Рокин Василий Павлович (назначен приказом Комитета образования Администрации Березовского района от 15.02.2021).

Сегодня посещают Центр – 628 обучающихся, из них 365 посещают два и более творческих объединений. Деятельность Центра осуществляется по модифицированным общеразвивающим программам дополнительного образования детей по 6 направлениям:

- физкультурно - спортивное
- туристско – краеведческое
- техническое
- естественно - научное
- художественное
- социально – гуманитарное

В Центре работает – 35 человек.

Образовательный процесс организуют

1 - директор, 1 – зам. директора по АХЧ, 1 -- зам. директора по ВР, 1 – зам. директора по учебной части, 2 – инструктор по физической культуре, 1 – педагог-организатор , 1 – начальник базы «Долина Полюи» , 18 - педагогов дополнительного образования , 17– работников создают условия комфортного пребывания детей в Центре.

В МАУ ДО «Центр «Поиск» работают наблюдательный, педагогический и методический советы.

Коллектив Центра активно включается новыми инновационными проектами в решение общемуниципальных задач, участвуя в развитии системы дополнительного образования детей. На протяжении трех лет МАУ ДО «Центр «Поиск» работал в региональной инновационной площадке по проекту «Внедрение в образовательный процесс этнокультурных традиций как одно из средств воспитания детей в МАУ ДО «Центр «Поиск», направление деятельности региональной инновационной площадки, согласно приказам Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 11.07.2022 № 10-П-1426, от 14.08.2018 № 1120) – «Современные востребованные образовательные программы дополнительного образования».

За три года работы в площадке Центром создана электронная база методических разработок занятий и мероприятий, проектов с обучающимися. Проведены мастер-классы, окружные и районные семинары по диссеминации опыта.

На протяжении многих лет МАУ ДО «Центр «Поиск» сотрудничает с Бюджетным учреждением ХМАО-Югры «Объединенная дирекция особо охраняемых природных территорий» «Памятник природы Лешак Щелья», Муниципальным автономным учреждением «Саранпаульский дом культуры», Муниципальным бюджетным учреждением «Березовская межпоселенческая центральная районная библиотека», Муниципальным автономным учреждением «Березовский районный краеведческий музей». Совместно с данными учреждениями проводятся традиционные ежегодные

поселковые мероприятия, организовываются и проводятся различные семинары, даже окружного характера. Такие мероприятия как «День оленевода», «Лыжня Андрея», «День туризма», «Всемирный день окружающей среды», «День леса», «Лыжня России», соревнования по слалому «Горнолыжный спорт», «Ярмарки», «Открытие и закрытие лыжных сезонов», эстафеты и многое др. не проходят без совместной организации и проведения.

С 2019 года - учреждение выдает сертификат (ПФДО), с 2023 года – социальный сертификат, на основе персонифицированного финансирования дополнительного образования в рамках реализации национального проекта «Образования», Федерального проекта «Успех каждого ребёнка». За 2022-2023 учебный год по сертификату получили образовательную услугу более 700 обучающихся в МАУ ДО «Центр «Поиск» п. Саранпауль и п. Сосьва с повторами по творческим объединениям и спортивным секциям.

МАУ ДО «Центр «Поиск» входит в 100 лучших учреждений дополнительного образования России, Лауреат V Всероссийского фестиваля конкурса творческих инициатив «Маленький принц», в 2011 году являлось «Ведущим образовательным учреждением России», «100 лучших организаций дополнительного образования России» в 2015 году и др.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАУ ДО «ЦЕНТР «ПОИСК».**

Наставничество в МАУ ДО «Центр «Поиск» мало чем отличается от классической концепции наставничества и предполагает такую систему обучения педагогов дополнительного образования, инструкторов по физической культуре, тренеров, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку педагогу.

**Цель наставничества в МАУ ДО «Центр» «Поиск»** - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества,

способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Наставничество организуется на основании приказа директора МАУ ДО «Центр «Поиск»». Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора МАУ ДО «Центр «Поиск»». Директор МАУ ДО «Центр «Поиск» – осуществляет общее руководство и координацию применения системы наставничества педагогических работников в МАУ ДО «Центр «Поиск»:

- утверждает куратора по наставничеству реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

### **Формы наставничества в МАУ ДО «Центр «Поиск».**

**Наставничество в группе** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

**Краткосрочное, или целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**Реверсивное наставничество** – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

**Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом\лидером) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обмена опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

<http://poisk-86.moy.su/index/nastavnichestvo/0-136>

**Куратор - НАСТАВНИК - педагогический работник, осуществляет деятельность в рамках командного наставничества.**

**НАСТАВНИК** педагогический работник - педагог дополнительного образования, заместитель директора, тренер преподаватель, директор, который осуществляет наставничество по принципу «один на один».

*Наставничество* - как процесс сопровождения молодых специалистов, так же включает в себя следующие направления работы: деятельность «Школы молодого педагога», интернет-сотрудничество, мониторинг профессиональной деятельности. «Школа молодого педагога» - цель - помощь молодым специалистам в становлении профессиональных компетенций в период их адаптации.

*Задачи:*

- содействие профессиональному росту молодых педагогов;
- оказание практической помощи педагогам в период их адаптации в образовательном учреждении;
- выявление проблем у начинающих педагогов и пути их разрешения.

Программа Школы составлена с учетом запросов начинающих педагогов.

*Используются различные формы и методы:*

- научно-практические семинары;
- мастер-классы;
- деловые игры;
- аукционы педагогических идей;
- участие в работе методических объединений;
- обучение на курсах повышения квалификации и переподготовке;
- самообразование;
- информационные технологии.

Одним из видов инновационной деятельности наставника-специалиста является интернет-консультирование. По электронной почте организована рассылка полезной информации. Молодой специалист может в любое время

получить консультативную помощь от методистов, опытных коллег, педагогов методического объединения. С помощью информационных технологий осуществляется взаимодействие наставника-специалиста и педагога по разработке дополнительных общеразвивающих программ, конспектов открытых занятий, методических материалов. Посредством сайта, различных чатов в вк и родительских группах МАУ ДО «Центр «Поиск» организована обратная связь с участниками образовательного процесса, в том числе и с родителями, которые вносят свои предложения и замечания в работу молодых педагогов.

Система мониторинга профессионального роста молодых педагогов включает анкеты и опросники по следующим направлениям:

- интервью (почему пошли в профессию, чем для вас является работа, ваши предпочтения и жизненные приоритеты);
- самопрезентация педагогов (присущие качества личности, как положительные, так и отрицательные);
- затруднения в организации образовательного процесса (самодиагностика);
- самооценка возможностей педагога (чем может поделиться с другими педагогами);
- характеристика профессионально-педагогической компетентности: педагогические умения (организаторские, коммуникативные, проектировочные, дидактические, методические, аналитические);
- профессионально-педагогические (мышление, наблюдательность, интуиция, рефлексия, оптимизм, такт, эрудиция, импровизация);
- личность педагога (его гуманистическая направленность, позитивная Я - Концепция, креативность, работоспособность);
- показатели сформированности умений, обеспечивающие эффективность педагогической деятельности (умение ставить задачу,

воздействовать на ребенка, анализировать и корректировать свою деятельность);

- рейтинг педагога (учитывается его самооценка, мнение родителей, участие в методической деятельности, уровень образовательной работы).

Данный мониторинг проводится в течение всего педагогического пути молодого специалиста. Собранная информация используется не только при подготовке к процедуре аттестации на квалификационную категорию, но и при оплате труда в виде выплат стимулирующего характера.

#### **Внутренние локальные нормативные документы МАУ ДО «Центр» «Поиск» по наставничеству:**

- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО «Центр «Поиск» на 2023 -2024 учебный год
- Положение о программе наставничества в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Центр «Поиск».
- Приказ №103-о от 08.09.2023 "Об организации наставничества".
- Приказ №106-Од от 14 сентября 2023 "Об утверждении дорожной карты наставничества, базы наставничества, персонализированных наставнических программ педагогических работников МАУ ДО "Центр "Поиск" на 2023-2024 учебный год.
- Соглашение о сотрудничестве №26.
- Приказ №65-о от 16 мая 2022 "О внедрении целевой модели наставничества в МАУ ДО "Центр "Поиск" в 2021-2022 учебном году"
- Положение о стимулирование за наставничество в МАО ДО "Центр "Поиск"
- Диплом 1 степени муниципального конкурса лучших практик в сфере образования "Педагогический потенциал Березовского района" в номинации "Лучшие практики наставничества педагогических работников в образовательных организациях" 2023 г.

<http://poisk-86.moy.su/index/nastavnichestvo/0-136>

## **ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА НАСТАВНИКА В РАМКАХ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАУ ДО «ЦЕНТР «ПОИСК».**

В рамках работы наставника в центре внимания - профессиональные дефициты наставляемого, проектирование индивидуальной образовательной траектории, организация mentor-сессий, участие в организации мастер-классов, осуществление методической и психологической поддержки, контроль, анализ и оценивание успешности реализации индивидуальной образовательной траектории наставляемого.

### **Наставник:**

- разрабатывает, апробирует и реализует программы наставничества для закрепленного за ним приказом директора МАУ ДО «Центр «Поиск» наставляемого;
- осуществляет подготовку наставляемых - участников программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям;
- подбирается из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении;
- в процессе работы с наставляемым развивает личностные навыки управления, повышает свой статус, подтверждает репутацию профессионала, оказывая практическую помощь наставляемому, принимает участие в устранении внутренних образовательных дефицитов и формировании у наставляемого готовности самостоятельно разрешать социальные, образовательные и профессиональные проблемы.

Одним из главных показателей профессионального и личностного роста молодого педагога является его участие в педагогических конкурсах. Это дает возможность не только повысить социальный статус, но и реализовать творческий потенциал, приобщиться к научно-исследовательской деятельности, развить коммуникативные способности.

Это надо для того чтобы отучить новичка бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе. И во время подготовки конкурсных документов или очного участия молодые педагоги происходят осмысление всей своей профессиональной деятельности, учатся видеть себя со стороны глазами экспертов.

Это – хорошее испытание профессиональной выносливостью и профилактика «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста. Конкурс является для молодых педагогов не только формой соревнования в профессиональном мастерстве и способом продемонстрировать свои способности в достижении качественного результата, но и условием обнаружения собственных затруднений, дефицита профессионализма, что, в свою очередь, служит стимулом формирования потребности в профессиональном совершенствовании.

Молодой педагог (участник) конкурса, а вместе с ним наставник проходит три этапа.

### **Первый этап – принятие решения.**

Принять решение и стать участником конкурса - уже это позволяет педагогу подняться на одну ступень над собой, заставляет оценить собственные силы.

На этом этапе появляется возможность общения с творческой группой, со своим наставником. Наблюдая за их профессиональной деятельностью, педагог-конкурсант анализирует, сопоставляет разные подходы к обучению и воспитанию.

Деятельность наставника-специалиста на этом этапе предусматривает индивидуальное консультирование конкурсанта в рамках выполнения различных конкурсных заданий, подготовки и оформления материалов.

### **II этап – собственно конкурсный.**

Наставник выполняет роли психолога, проводника, защитника интересов, контролера, внешнего эксперта, помогает преодолевать стрессовые ситуации, возникающие барьеры и помехи в процессе участия в конкурсе.

### **III этап – постконкурсный.**

От молодых педагогов, прошедших конкурсные испытания, ставших призерами различных педагогических конкурсов, достигших успеха, ожидается активная профессиональная деятельность в педагогическом сообществе. Такие педагоги привлекаются к участию в работе районных и окружных семинаров, проведению открытых занятий и мастер-классов для анализа и взаимоопыта со стороны коллег, к реализации педагогических проектов с целью дальнейшего формирования их профессионального и личностного роста.

Деятельность наставника на этом этапе носит персонифицированный характер - обобщается опыт призеров конкурсов через СМИ, публикации, социальные сети.

*Программа наставничества над молодым специалистом Сергеевым С.О.*

*Наставник: Канева Т.А.*

Квалификационная категория: первая.

Рассмотрено на заседании методического объединения

Протокол № 2 от «08» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

### **Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога дополнительного образования, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда

переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и учреждений дополнительного образования требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

### ***Актуальность***

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа «Наставничество» предусматривает организацию системной работы педагога - наставника с целью помощи молодому педагогу в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных

коллег, наставников. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. Наставничество в образовании - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

Основные принципы организации наставничества:

добровольности и целеустремленности работы наставника;

морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;

личной примерности наставника;

доброжелательности и взаимного уважения;

уважительного отношения к мнению подшефного;

согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;

направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

### ***Параметры реализации программы***

Программа «Наставничество с молодым педагогом Сергеевым С.О.» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

### ***Организация наставничества.***

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа в соответствии с этапами становления молодого учителя:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Этап 1 (первый год).

Адаптация молодого специалиста.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МАУ ДО «Центр» Поиск» и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс. Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста (на 3 месяца – с августа по октябрь).

Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе: Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- история учреждения и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- наиболее важные документы учреждения, например миссия, Устав, Программа развития и т.д.;
- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;

- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж). Затем наставник представляет молодого педагога коллегам и знакомит его с учреждением.

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;
- ознакомить с организационной структурой Центра;
- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой и вновь прибывший педагог будет работать;
- объяснить, как действует административно-хозяйственная, методическая система,
- ознакомить с требованиями и стандартами дополнительного образования;
- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
- ознакомить с контактными лицами вне учреждения;
- ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации. Организация работ по оценке

адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе или методистом.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом;
- Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста;
- Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;

Зам. директора по методической работе совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития. Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашены молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
- при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

*Этап 2* (первый-второй год).

### ***Профессиональное развитие молодого специалиста.***

Цель этапа – проанализировать компетенцию молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь

прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога.

Важный момент – планирование посещения занятий молодого и вновь прибывшего педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает, что необходимо посетить 10-15 занятий молодого и вновь прибывшего педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий. По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития, до конца второго года работы молодого специалиста.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообучение;
- наставничество;
- участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в МАУ ДО «Центр «Поиск».

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа. Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Отзыв педагога - наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста;
- Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом).

- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.
- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

### ***Этап 3 (второй-третий год).***

#### ***Развитие потенциала молодого специалиста.***

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ. Педагог - наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе педагога-наставника или самого специалиста. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах молодежных разработок;
- участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа. Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе. На процедуру оценки представляются следующие документы:

Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении). Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает заместителю директора по методической работе следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

**План работы педагога наставника Каневой Т.А.  
с молодым педагогом Сергеевым С.О. по осуществлению  
наставничества и методического сопровождения.**

1-й год				
I этап - предварительный				
№	Тема	Формы работы	Сроки	Ответственные
1.	Организация наставничества для молодых педагогов.	- Определение педагога-наставника - Знакомство с традициями учреждения -Выбор методической темы для самообразования - Работа по формированию педагогического портфолио	Сентябрь (1 нед.)	Педагог-наставник
2.	Собеседование с молодыми педагогами для определения направлений работы	- Анкетирование, тестирование молодых педагогов	Сентябрь (2 нед.)  Октябрь (1 нед.)	Педагог-наставник
II этап - основной				
1.	Документация	1. Знакомство с: - уставом Учреждения типовыми положениями - документацией - содержанием образовательных программ.	Октябрь	Педагог-наставник

	<p>Планирование воспитательно-образовательной работы с детьми</p> <p>Работа по самообразованию.</p>	<p>2. Совместная методическая работа по подготовке (написанию) дополни-тельной общеобразовательной общеразвивающей программы.</p> <p>3.Просмотр и анализ документации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ведение журналов</li> <li>- составление расписания</li> <li>- составление календарно-тематических планов</li> <li>- ведение портфолио учащихся</li> </ul> <p>3. Посещение занятий молодого специалиста педагогом-наставником</p>		
2.	<p>Прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности</p>	<p>- Совместная работа с молодым педагогом по подготовке необходимой документации для аттестации;</p> <p>-прохождение процедуры аттестации</p>	<p>Сентябрь-октябрь</p>	<p>Педагог-наставник</p>
3.	<p>Методическое консультирование</p>	<p>по вопросам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методики организации и проведения учебного занятия;</li> <li>- подбора необходимой</li> </ul>	<p>Сентябрь-октябрь</p>	<p>Педагог-наставник</p>

		<p>методической литературы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдению техники безопасности на занятии (инструкций по ТБ при про-ведении образовательного процесса);</li> <li>- по вопросам индивидуального подхода к учащимся с учетом гендерных, возрастных особенностей, к детям с «особыми образовательными потребностями» и др.</li> </ul>		
4.	Работа по самообразованию	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Консультации</li> <li>- Открытые занятия педагогов - стажистов</li> <li>- Мастер-классы</li> <li>- Курсы повышения квалификации</li> <li>- Посещение открытых занятий</li> <li>- Посещение занятий наставников</li> </ul>	Ноябрь	Педагог-наставник
5.	Работа по самообразованию	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Консультации</li> <li>- Посещение занятий наставников</li> <li>- Курсы повышения квалификации</li> <li>- выездные семинары, вебинары, мастер-классы</li> </ul>	Декабрь	Педагог-наставник
6.	Работа с	Консультации по	Январь	Педагог-

	обучающимися	вопросам: - Организация навыков самостоятельной работы обучающихся (по направлениям деятельности) - Сбор и ведение детских портфолио - Планирование воспитательной работы		наставник
7.	Работа с родителями	Консультации по вопросам: - Знакомство с методами и формами работы с родителями - Родительские собрания - Взаимодействие с семьей - Формы общения педагога с родителями	Февраль	Педагог-наставник
8.	Работа по самообразованию	- Консультации - Открытые занятия педагогов- стажистов - Мастер-классы - Курсы повышения квалификации - Посещение открытых уроков - Посещение уроков наставников	Март	Педагог-наставник
9.	Педсовет по теме года «Повышение уровня профессиональног	- «Педагогический такт» - «Сетевые педагогические	Март	Педагог-наставник

	о мастерства педагогических работников на уровне временных требований»	сообщества – новая форма организации самообразования педагога» -«Профессиональное выгорание». «Профилактика профессионального выгорания» - тренинг		
10	Работа с документацией	- Помощь в подготовке отчетной документации	Декабрь, май	Педагог-наставник
11	Работа по самообразованию	- Вовлечение молодых специалистов в работу методического объединения - Участие в работе городских секций, конференциях, семинарах, конкурсах - Знакомство с педагогическими новинками	В течение учебного года	Педагог-наставник
12	Психологическая помощь	-Оказание психологической поддержки молодым педагогам - Анкетирование	В течение учебного года	Педагог-наставник
<b>2 -й год</b>				
1.	Документация	Знакомство с реализуемыми авторскими программами Центра программами опытных педагогов	Сентябрь	Педагог-наставник

2.	Организация учебного процесса	-Организация самостоятельной работы учащихся	Октябрь	Педагог-наставник
3.	Работа по самообразованию	- Консультации -Открытые уроки - Мастер-классы - Курсы повышения квалификации - Посещение открытых уроков - Взаимопосещение - Посещение педагогических МО	Ноябрь	Педагог-наставник
4.	Работа с учащимися	- Работа по организации участия в воспитательных мероприятиях ДПШ и структурного подразделения (по направлениям деятельности)	Декабрь-Февраль По плану мероприятий Центра	Педагог-наставник
5.	Работа по самообразованию	- Консультации -Открытые уроки молодых педагогов - Мастер-классы - Курсы повышения квалификации -Посещение открытых занятий - Взаимопосещение	Март	Педагог-наставник
6.	Работа по самообразованию	-Вовлечение молодых специалистов в работу методического объединения, РМО (выступления с методическими со-	В течение учебного года	Педагог-наставник

		общениями) - Участие в работе городских секций, конференциях, семинарах, конкурсах - Знакомство с педагогическими новинками		
<b>III этап - заключительный</b>				
1.	Педсовет	Презентация достижений молодых специалистов (отчеты молодого преподавателя и наставника)	Апрель	Педагог-наставник

**Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства,  
в различных мероприятиях и т.д.**

**Наставник** - *Канева Татьяна Альбертовна, заместитель директора.*

**Наставляемый** – *Сергеев Сергей Олегович тренер – преподаватель. Руководитель спортивных секций «Кварц», «Настольный теннис», творческого объединения туристско – краеведческой направленности «Кедр».*

- *Сергеев С.О.* имеет сертификат участника регионального этапа «Всероссийского педагогического конкурса профессионального мастерства среди педагогических работников, осуществляющих обучение детей по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта в номинации «Искусство быть тренером – преподавателем», 2022 г.

- Грант губернатора 2022 год, участник.
- Грант губернатора 2024 год – Победитель.
- Является организатором и победителем в соревнованиях по футболу - 1 место, «Золотая ракетка», «Открытие лыжного сезона» - два вторых места.
- Принял участие в окружном конкурсе «Лучший лагерь труда и отдыха».
- Активно участвует в соревнованиях по киберспорту, 1 и 3 места.
- Организовал выезд и подготовил команду, занявшую 3 место в соревнованиях по хоккею федерального уровня.
- Ежегодно организывает и проводит Кубок Памяти В.Н.Попова по теннису, занимая 1 место.
- Является членом молодежного парламента, член партии Единая Россия.
- Победитель муниципального конкурса **«Лучшие педагогические практики в дополнительном образовании» 1 Место.**

Прошел обучение по программе профессиональной подготовки «Физическая культура и спорт: педагогическая деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных программ в учреждениях физкультурно-спортивной направленности» 520 часов, 2020 год. За 2021-2024 год прошел 5 КПК для своей профессиональной деятельности.

<https://poisk-86.moy.su/index/hokkeyu/0-107>

За период наставничества наставляемый показал отличные результаты своей педагогической работы.

План работы с наставляемым

[http://poisk-86.moy.su/nastavnik/plan\\_pedagoga\\_nastavnika\\_kanevoj\\_t.a..pdf](http://poisk-86.moy.su/nastavnik/plan_pedagoga_nastavnika_kanevoj_t.a..pdf)

Отчет по наставничеству –

По завершению Программы наставничества на этапе рефлексии все молодые педагоги заполняют анкету по которой выявляются показатели эффективности работы, определяются дальнейшие профессиональные цели.

**МОТИВАЦИЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА:** грамоты, поощрения и благодарности от МАУ ДО «Центр «Поиск», премиальные выплаты к заработной плате, дополнительные баллы при аттестации на квалификационную категорию.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПРАКТИКИ**

Рассмотрев практику наставничества в МАУ ДО «Центр «Поиск», обозначились следующие выводы:

- наставничество является мощным катализатором профессионального саморазвития как для самого наставника так и для молодого педагога,
- наставничество является важным элементом системы развития кадрового потенциала образовательной организации;
- наставническая деятельность - это важная часть эффективной системы индивидуальной поддержки каждого заинтересованного в профессиональном росте педагога;

Опыт последних двух лет по наставничеству показал что, правильно спланированная работа системы наставничества, помогает нашим молодым педагогам достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в выбранной профессии и в будущем занять достойное место в системе формирования единого образовательно-воспитательного пространства города.

Для совершенствования системы наставничества в МАУ ДО «Центр «Поиск»» в перспективе намечены разработка новых планов и карт (индивидуальных образовательных маршрутов), реализуемых нашим коллективом.

**Отчёт наставника, заместителя директора Каневой Татьяны  
Альбертовны о проделанной работе с тренером преподавателем  
Сергеевым Сергеем Олеговичем.**

Ф.И.О. наставляемого тренера – преподавателя: Сергеева С.О.

Ф.И.О. наставника: Канева Т.А.

Являясь наставником тренера - преподавателя, были определены цель и основные задачи работы с педагогом.

**Задачи:**

- помочь адаптироваться в коллективе;
- определить уровень профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков педагога,
- развивать потребности у педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений вновь прибывшего специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение учебно- тренировочного процесса у других педагогов. Самоанализ занятий.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Инструктаж по ведению документации педагога.
5. Изучение нормативно- правовой базы.
6. Помощь вновь прибывшему специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
7. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной деятельности обучающихся.

8. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства вновь прибывшего тренера – преподавателя.

9. Проведение диагностики.

10. Подведение итогов работы. Собеседование с тренером преподавателем. Выявление профессиональных затруднений.

#### **Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптация вновь прибывшего педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- использование в работе вновь прибывшего педагога инновационных педагогических технологий.

#### **Формы работы:**

- индивидуальные консультации;
- посещение учебно- тренировочного процесса;
- беседы,
- помощь в организации мероприятий.

#### **Этапы нашей работы.**

1. Проведено вводное анкетирование и беседа, где педагог указал свои трудности, проблемы в работе.
2. По итогам анкетирования определили совместный план работы. Были проведены консультации и беседы по оформлению рабочих программ, календарно-тематическому и поурочному планированию. Оказана помощь в педагогической дифференциации обучающихся по возможностям обучения и организации индивидуальной работы с обучающимися на занятиях.

3. В октябре организованы консультации по методическим требованиям к современным занятиям.
4. Проведена консультация по нормативной части Образования.
5. В течение года прошли посещения занятий, соревнований других педагогов, на которых была возможность увидеть применение в обучении современных образовательных технологий и ИКТ. Научились составлять план современного занятия.
6. Так же в течение года наставник посетил занятия тренера преподавателя, с целью оказания ему помощи. Проводились консультации по составлению самоанализа учебно- тренировочного процесса.
7. В мае проанализированы отчеты работы тренера преподавателя. По итогам наблюдается положительная динамика.
8. Подведение итогов прошло в индивидуальной беседе. Выявлены профессиональные затруднения и успехи.

### **Вывод:**

Период адаптации вновь прибывшего специалиста прошёл успешно. Оказывалась помощь администрации, заместителя директора, инструктора по физической культуре и творчески работающих педагогов в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства.

За период работы прошел следующее обучение.

Дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка): г.Санкт – Петербург, ООО «Международные образовательные проекты» прошел обучение по программе профессиональной подготовки «Физическая культура и спорт: педагогическая деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных программ в учреждениях физкультурно-спортивной направленности» 520 часов, 2020 год, Тренер-преподаватель, номер

удостоверения – 0013509.Дополнительное профессиональное образования (повышение квалификации):

КПК «Инклюзивное и интегрированное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС» № 7819 006643461, 2022 год, заочно, г.Санкт – Петербург.

Курсы повышения квалификации по теме «Пожарная безопасность», удостоверение номер 86738, 2020 год. заочно, г.Санкт – Петербург.

Курсы повышения квалификации по теме «Охрана труда», удостоверение номер 86663, 2020 год, заочно, г.Санкт – Петербург.

Курсы повышения квалификации по теме «Современные технологии дистанционного обучения в образовании», удостоверение номер 7819 00641208, 2020 год. Заочно, г.Санкт – Петербург.

За последние три года пройдено еще 3 КПК.

Сергей Олегович хорошо владеет методами и средствами обучения. Выработан единый стиль работы с родителями. В педагогическом коллективе сложились доброжелательные отношения.

Профессиональные качества работника:

Знание физического развития обучающихся и практика работы тренера преподавателя лежат в основе как реализованных программ «Настольный теннис» и «Хоккей с шайбой» в 2020-2021 учебном году, 2021-2022 уч.год, 2022-2023 уч.год, 2023-2024 уч.год, так и при реализации программы туристско-краеведческой направленности «Кедр».

Сергей Олегович проводит занятия на хорошем организационном и методическом уровне с максимальной двигательной активностью, что содействует укреплению здоровья, хорошей физической подготовке воспитанников. Педагог правильно и грамотно ставит цели и задачи учебно - тренировочного процесса, последовательно распределяет упражнения. В своей работе постоянно старается повышать свой профессионализм и педагогическое мастерство через изучение опыта других тренеров.

Ориентируясь на личность обучающихся, развитие его мотивации, организует самостоятельную деятельность обучающихся на занятии. В процессе учебных тренировок тренер уделяет большое внимание формированию у обучающихся морально-волевых качеств, воспитанию сознательной дисциплины, чувства товарищества. Сергей Олегович способствует формированию общей культуры личности и социализации обучающихся. Ведет активную работу с родителями обучающихся.

На занятиях Сергей Олегович создает хороший психологический климат, все ребята чувствуют себя комфортно, активно вовлекаются в образовательно- тренировочный процесс.

Деловые качества работника: Сергей Олегович с первых дней работы в учреждении проявляет добросовестное отношение к выполнению своих обязанностей, приветлив, проявляет инициативность, требователен к себе. Отличается трудолюбием и хорошей работоспособностью, стремлением постоянно повышать качество своего труда. Проявляет активную жизненную позицию. С коллегами всегда корректен, вежлив.

Педагог обладает следующими личностными качествами – чуткий и доброжелательный, понимает потребности и интересы детей, обладает широким кругом интересов и умений, обладает чувством юмора, располагает творческим потенциалом, проявляет гибкость, готов к пересмотру своих взглядов и постоянному самосовершенствованию.

Считаю что достигнуты следующие результаты профессиональной деятельности:

Обучающиеся Сергея Олеговича активно принимают участие во всех соревновательных мероприятиях как внутри Центра «Поиск» так и в поселковых соревнованиях по настольному теннису, хоккею, региональных соревнованиях по хоккею, по национальным видам спорта, в соревнованиях, приуроченных ко Дню Туризма и т.д.

Педагог проводит большую спортивно-массовую работу, как в Центре «Поиск», так и в поселении. Организовывал выезд обучающихся на

соревнования регионального значения. Следует отметить хорошую организацию проведения спортивных состязаний, заинтересованность всех участников образовательного процесса.

Ведет тесную работу с Памятником природы регионального значения «Лешак –Щелья», организывает выездные экскурсии для обучающихся, занимается экологическим воспитанием детей.

Заявился на Грант Губернатора «Хотим играть в хоккей» на детскую хоккейную экипировку в 2024 году и выиграл его.

Сергей Олегович регулярно участвует в работе методического объединения физкультурно-спортивной направленности, активно обсуждает вопросы, делится накопленным опытом с коллегами.

В ноябре 2024 года Сергеев Сергей Олегович пройдет аттестацию на первую категорию.

#### **Задачи на следующий год:**

1. Пройти аттестацию на первую категорию.
2. Тренеру преподавателю определиться с новой темой самообразования.
3. Пройти курсы повышения квалификации по работе с подростками, изучить возрастную психологию.
4. Работать по совершенствованию профессиональных знаний и навыков.
5. Участвовать в заседаниях методического объединения.

**Данная практика наставничества практика прошла апробацию, сформированы агенты изменений, реализуется план по переводу практики в регулярную деятельность.**

## **СПИСОК ИНТЕРНЕТ – ИСТОЧНИКОВ ПО ПРАКТИКЕ.**

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях сайт Комитет образования Администрации Березовского района <https://комобразбер.рф/mau-obrazovatelnyy-centr/nastavnichestvo-pedagogov/>
2. Единая база наставников [http://poisk-86.moy.su/nastavnik/edinaja\\_baza\\_nastavnikov\\_poisk.pdf](http://poisk-86.moy.su/nastavnik/edinaja_baza_nastavnikov_poisk.pdf)

3. Внутренние локальные нормативные документы МАУ ДО «Центр» «Поиск» по наставничеству <http://poisk-86.moy.su/index/nastavnichestvo/0-136>
4. Отчет наставника Каневой Т.А. [http://poisk-86.moy.su/nastavnik/otchet\\_po\\_nastavnichestvu\\_sergeev\\_s.o..pdf](http://poisk-86.moy.su/nastavnik/otchet_po_nastavnichestvu_sergeev_s.o..pdf)
5. Отчет наставника Поповой Л.М.
6. Сайт МАУ ДО «Центр «Поиск» <https://poisk-86.moy.su/>
7. Страница наставляемого <https://poisk-86.moy.su/index/hokkeyu/0-107>
8. <https://poisk-86.moy.su/index/hokkeyu/0-107>



ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

## АНКЕТА

для молодых педагогов

«Итоги года работы»

1. Удовлетворяет ли вас уровень методического сопровождения, взаимодействия с наставником?

- Да
- Нет
- Частично

**2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности**

(допишите)? \_\_\_\_\_

**3. В каких направлениях организации образовательного процесса вы продолжаете испытывать трудности?**

- в календарно-тематическом планировании, работа в системе ПФДО,
- проведении занятий
- проведении воспитательных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с учащимися, их родителями
- другое

(допишите) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**4. Представляет ли для вас трудность:**

- формулировать цели занятия
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия
- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении

- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль учащихся
- организовывать своевременный контроль и коррекцию образовательных результатов учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- другое

1. (допишите)

---



---

**5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):**

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- другое

(допишите)

---

**Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):**

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- методы формирования положительной мотивации к обучению
- учет и оценка знаний учащихся

- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое

(допишите) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

### *Несколько советов молодым педагогам.*

1. Будьте оптимистами!
2. Общаясь с родителями, помните, что взрослые – это те же дети, только очень усталые; исходите из принципа, что не родители воспитывают детей, а наоборот.
3. Не забывайте: решающее значение имеет первое занятие, первое знакомство с детьми.
4. Применяйте правило контрастов: если сначала дать детям волю, а потом прижать – они вас не взлюбят, если наоборот – будут вам благодарны.
5. Помните: ваше главное дело – это общение с детьми; умейте испытывать радость от встречи с ними.
6. Не находитесь на глазах у детей без дела.
7. Давайте свое тепло и ласку не «любимчикам», не тем, кто «льнет», а тем, кому это особенно необходимо.
8. Если сомневаетесь, как поступить, лучше не торопитесь.
9. Будьте всегда в форме, подтянуты и в хорошем настроении!
10. Учитесь здороваться с детьми – тоном, которым вы говорите «здравствуй», тоже можно воспитывать.
11. Постарайтесь всеми возможными способами узнать у ваших подопечных всю «подноготную»: как они росли, как учатся – это поможет вам в общении с ними.

12. Не смущайтесь своих ошибок – дети, в отличие от нас, всегда прощают нам ошибки.

13. Хвалите самого себя три раза в день: утром, днем и вечером: «Я – отличный педагог, меня все уважают, любят и слушаются»!

14. Умейте быть ленивым! Недостаток многих педагогов в том, что они развивают бурную деятельность, но забывают думать.

15. Не отмахивайтесь и не отгораживайтесь от детей!

### ПРИЛОЖЕНИЕ 3.

#### Памятка

##### **начинающему педагогу по организации занятия.**

1. Тщательно готовься к занятиям.
2. Идя на занятие, ты должен досконально знать, куда пришел, для чего, что будешь делать, будет ли это эффективно.
3. Перед занятием проверьте все ли на месте, нет ли лишних предметов в аудитории, на столе, чисто ли в помещении (кабинете).
4. Рационально используйте каждую минуту занятия.
5. Объясните учащимся цель, задачи занятия.
6. Приходи в аудиторию за 15 минут до занятия, чтобы приготовить все необходимое для проведения занятия.
7. Огляди группу учащихся, особенно недисциплинированных ребят. Старайся показать красоту и привлекательность организованного начала занятия, стремись к тому, чтобы на это с каждым разом уходило все меньше и меньше времени.
8. Энергично начинай занятие. Веди его так, чтоб каждый учащийся был постоянно занят делом. Помни: паузы, медлительность, бездеятельность – враги дисциплины.
9. Увлекайте учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, мозговым штурмом. Контролируйте темп занятия, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле

зрения всю группу детей. Особенно наблюдайте за теми, у кого неустойчивое внимание. Предупреждайте попытки нарушить рабочий порядок.

10. Объясняя новый материал, старайтесь выделить проблемы, предлагайте учащимся решать их самостоятельно.

11. Не спешите исправлять ошибку ребёнка, лучше, если ее исправят учащиеся.

12. Старайтесь организовать самостоятельную работу на занятии – предлагайте учащимся больше практической деятельности, творческих заданий.

13. На занятии каждый учащийся должен быть на виду, к каждому ищите индивидуальный подход.

14. Обращайте внимание на воспитательные аспекты занятия: трудолюбие, бережливость, способности, дружелюбие.

15. Чаще обращайтесь с просьбами, вопросами к тем учащимся, которые отвлекаются на занятии, занимаются посторонними делами.

16. Комментируя оценки знаний, старайтесь быть деловым, заинтересованным. Укажите учащемуся, над чем ему необходимо поработать, чтобы получить лучшую оценку.

17. В конце занятия дай общую оценку группе и отдельным учащимся. Пусть дети почувствуют удовлетворенность от результатов своего труда. Старайся замечать позитивное в работе недисциплинированных учащихся, но не делай это часто и незаслуженно, за незначительные усилия.

18. В случае недисциплинированности учащихся старайся обходиться без помощи других. Помни: наведение дисциплины с помощью чужого авторитета не даст пользы, а только навредит. За поддержкой лучше обратиться к группе.

19. Помните: каждое занятие особенное, не должно быть похоже на предыдущие.

20. Посещайте занятия опытных педагогов-стажистов. Применяйте у себя их позитивный опыт.

21. Помните, что наивысший педагогический успех – это улыбка на лице ребёнка.

Карта

педагогического мастерства молодого специалиста \_\_\_\_\_ учебный год

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Образование	Участие на курсах повышения квалификации	Уровень выступлений на						Активность		Примечание	
					секциях МО, РМО	педагогических советах	конференциях	семинарах	творческих мастерских	мастер-классов	в методической жизни ДПШ	в общественной жизни ДПШ		

Сведения о молодых специалистах

\_\_\_\_\_ учебный год.

№ п/ п	Ф.И.О	Дата рождения	Сведения об образовании: что окончил, год, специальность по диплому	Стаж трудовой деятельности	Семейное положение	Хобби, увлечения	Уровень профессионального становления личности	Примечание

<u>Заместитель директора</u> (должность участника Конкурса)	 (подпись)	<u>Кажева Т.А.</u> (фамилия, имя, отчество, последнее при наличии у участника Конкурса)
<u>02.10.2024 года</u> (дата)		
<u>Директор</u> (должность руководителя организации, представителя руководителя)	 (подпись)	<u>В.И. Горкин</u> (фамилия, имя, отчество, последнее при наличии у руководителя организации/ представителя руководителя)