

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА» ГОРОДА ИШИМА**

---

ул. К. Маркса, д. 60-Б/1, г. Ишим, Тюменская обл., 627753, тел./факс (34551) 7-46-10  
e-mail: dhsh-ishim@mail.ru ИНН/КПП 7205018844/720501001

## Кейс наставника

Составители:

Наставник- преподаватель высшей  
категории МАУ ДО «ДХШ» г. Ишима  
Редозубова Марина Владимировна

преподаватель (молодой специалист)  
Сечина Элеонора Викторовна  
преподаватель (молодой специалист)  
Полукеев Валентин Владимирович

**ИШИМ 2023 - 2024**

## **Содержание**

1. Пояснительная записка.
2. Описание набора и способов использования профессионального инструментария, используемого наставнической парой.
3. Программа целевой модели наставничества «Педагог-педагог» с индивидуальным планом развития под руководством наставника.
4. Приложения.

## 1. Пояснительная записка

*Вопросы обучения, наставничества – это всегда обращение к будущему.*

*В.В. Путин*

Каждый человек, делая первые шаги в своей профессии, испытывает определенные трудности. Всё кажется незнакомым, непонятным и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели. Поэтому профессиональная адаптация молодого преподавателя, особенно в первые три года работы, характеризуется высоким эмоциональным напряжением; глубоко переживаются неудачи первых самостоятельных шагов. Для того чтобы этап адаптации прошел успешно и принёс большую практическую пользу начинающему специалисту, в учебном заведении организуют целенаправленную работу - наставничество.

Наставничество - одна из наиболее эффективных форм адаптации молодых преподавателей, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении. Преимущества формы наставничества в организации помощи очевидны: оно имеет более широкую направленность, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности.

Цель программы наставничества молодого специалиста - создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

*Задачи программы наставничества молодого специалиста:*

1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной

компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

2. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего преподавателя.

4. Повышать продуктивность работы молодого специалиста и результативность образовательной деятельности на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего преподавателя.

5. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.

Практически для каждого молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту задачу поможет создание гибкой системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого преподавателя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Организация индивидуальной системы по сопровождению наставляемого носит поэтапный характер.

На адаптационном этапе осуществляется знакомство молодого педагога со школой, контингентом обучающихся, коллективом и особенностями образовательного процесса в МАУ ДО «ДХШ» г. Ишима, расписанием учебных занятий, консультаций. В начале нашего сотрудничества была проведена диагностика для выявления запросов молодого специалиста.

Результат собеседования показал, что наставляемые: Полукеев В.В. и Сечина Э.В. коммуникабельны, профессионально грамотны, самоорганизованны, инициативны, доброжелательны, имеют желание повышать уровень своего профессионализма, готовы к самореализации. В то же время молодые преподаватели испытывают трудности в разработке учебно-методической и программной документации, в методике преподавания,

методике публичных выступлений. Основной причиной имеющихся затруднений является отсутствие практического опыта.

## **2. Описание набора и способов использования профессионального инструментария, используемого наставнической группой**

Преподаватель художественной школы – это не профессия, это образ жизни. Современный ритм жизни требует от него непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Конечно же, настоящий преподаватель обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Здесь очень важную роль играют его личностные качества: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, преподавателю с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему преподавателю, только что получившему образование?

В начале своей профессиональной деятельности молодой специалист сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятия, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами – вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих преподавателя - новичка. Начиная преподавать испытывает чувство неуверенности в своих действиях, он должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить и заинтересовать детей на занятиях. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. Для преподавателя это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают коллеги, воспитанники, родители. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением,

требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Ему необходима постоянная товарищеская помощь. Молодому преподавателю было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшие коллеги стремились передать им свой опыт. Решить эту стратегическую задачу может создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого преподавателя получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми специалистами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Наша работа с молодым специалистом строится на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с молодым специалистом стало конструктивным и приносило желаемый эффект, наставник придерживается следующих правил общения: не поучать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не оправдывать и не оправдываться.

Личные мотивы к наставничеству: потребность в приобретении опыта управления людьми; желание помогать людям; потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации. Работа по наставничеству выстроена планомерно в три этапа:

**I этап** – период адаптации, самый сложный период. как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться коллеги.

**II этап** – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта,

поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

**III этап** – сложилась система работы, появились собственные разработки. Преподаватель на этом этапе сможет внедрять в свою работу новые технологии; произойдет совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы.

Повышение профессионализма молодого специалиста строится с учётом следующих факторов

- уровня базового образования, теоретической подготовленности;
- индивидуальных особенностей;
- уровня профессиональных потребностей преподавателя (каких результатов в своей деятельности эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство)
- способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным и приносило желаемый эффект, возможно использование следующих форм сопровождения и профессиональной адаптации молодого преподавателя: - индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве сети Интернет; семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические задания, участие в конкурсах, выставках.

Наибольшую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы: психологические тренинги, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как преподавателя. В начале учебного года были организованы консультации по заполнению документации в электронной системе (ЭДО), по составлению

календарно – тематических планов, созданию сценариев школьных мероприятий с детьми.

Все вышеперечисленное ускорило процесс вхождения молодого специалиста в образовательную педагогическую среду. Молодые специалисты почувствовали себя увереннее, закрепилось убеждение в правильном выборе профессии. Каждая деятельность бессмысленна, если в ее результате не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений. И в личном плане преподавателя -наставника и молодого специалиста обязательно должен быть список результатов, которых необходимо достичь за определенный срок.

Начальным результатом деятельности наставничества стало: повышение качества самообразования молодого специалиста: разработанные методические материалы для мастер–классов, сценарии, участие в выставках и конкурсах разного уровня. Общим итогом наставничества будет создание портфолио молодого специалиста и их стремление пройти аттестацию для получения категории.

Рекомендации: С целью повышения эффективности наставничества необходимо знакомить преподавателя с прогнозированием и проектированием совместной деятельности. При этом немаловажно учитывать такие факторы, как интеллект, трудолюбие, наличие цели, высокий уровень мотивации молодого специалиста.

Плановый характер процесса наставничества придает деятельности преподавателя стройность, ясность. Сам план может состоять из четырех разделов: этапы работы над материалом по определенным вопросам; практический выход (доклад, презентация, методическая разработка); где, когда и как реализуется; анализ, самооценка эффективности выполненной работы, корректировка педагогической деятельности. Работа по сопровождению должна вестись непрерывно, планомерно, системно и систематически, но планировать ее нужно поэтапно.

В процессе работы необходимо обращать внимание на развитие лично ориентированных отношений молодого специалиста с коллегами-

преподавателями. Эффективность процесса наставничества определяется анализом, итоговой самооценкой молодого преподавателя по итогам выполненной работы, а в случае необходимости – корректировкой дальнейшей преподавательской деятельности.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и учреждения: наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения, снижается риск профессионального выгорания.

Молодой специалист получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с коллегами.

Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителем. У них должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям.

И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является достижение, основанное на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех школы и системы образования в целом.

## ***Приложения***

### ***Методические рекомендации по работе педагога-наставника***

Дорожная карта сопровождения профессионального становления молодых специалистов.

#### 1. Аналитическая деятельность:

- умение анализировать педагогические явления;
- умение понимать каждый элемент педагогического явления в связи с целым и во взаимосвязи с другими;
- умение объяснить то или иное педагогическое явление с теоретической точки зрения;
- умение диагностировать педагогические явления;

#### 2. Планирование работы педагога - наставника с молодым педагогом:

- индивидуальные образовательные программы;
- индивидуальные образовательные маршруты;
- карта роста профессиональной компетентности и мастерства педагога.

#### 3. Организация деятельности по сопровождению профессионального становления молодого педагога:

- изучение передового опыта по созданию модели сопровождения профессионального становления молодых педагогов;
- изучение передового опыта по разработке индивидуальных образовательных программ, индивидуальных образовательных маршрутов;
- создание модели сопровождения профессионального становления молодых педагогов; нормативно-правовой базы

#### 4. Формы методического сопровождения профессионального становления молодого педагога:

- консультации
- учебные занятия;
- мастер-классы;
- собеседования.

5. Формы контроля и оценки профессионального становления молодого педагога:

- открытые мероприятия молодого педагога;
- мастер-классы молодого педагога;
- портфолио молодого педагога
- конкурсы профессионального мастерства;

6. Ожидаемый результат:

- Рост профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов.
- Рост уровня самообразования, самоорганизации, саморазвития.

### ***ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ***

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

**1. Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

**2. Не угрожать.** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

**3. Не проповедовать.** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой

времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

**4. Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...»), «если бы Вы последовали примеру...»).

**5. Не подсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

**6. Не выносить суждений.** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

**7. Не оправдывать и не оправдываться.** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

**8. Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

## ***РОЛИ ПЕДАГОГОВ - НАСТАВНИКОВ***

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута. С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

**1. «ПРОВОДНИК».** Обеспечит подопечному знакомство с системой учебного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно-общественном управлении учреждением. Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью.

**2. «ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ».** Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе преподавательской деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого преподавателя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет молодого специалиста от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях.

**3. «КУМИР».** Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого преподавателя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника.

**4. «КОНСУЛЬТАНТ».** За основу этих взаимоотношений берется благополучие

личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки.

Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника.

Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит.

**5. «КОНТРОЛЕР».** В организованной таким образом наставнической поддержке молодой преподаватель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью творческих заданий, просмотров, выставок и т. п.

### **Формы работы с молодыми специалистами:**

#### **1. Коллективная работа**

- Педагогический совет
- Педагогический семинар
- Круглый стол - Педагогические конференции

#### **2. Групповая работа**

- Групповое консультирование
- Групповые дискуссии
- Обзоры методической литературы

#### **3. Индивидуальная работа**

- Индивидуальные консультации
- Практические занятия

### ***Памятка для наставника молодого специалиста***

1. Вместе с начинающим преподавателем глубоко проанализируйте учебные программы и объяснительные записки к ним.
2. Помочь составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала к занятию, примерные работы предыдущих лет.
3. Оказывать помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с обучающимися. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе. В

своем классе постараться изучать материал с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность методике раскрытия наиболее сложных тем.

4. Вместе готовить и подбирать иллюстративный материал, оказывать помощь в постановке учебных натюрмортов и т.п.

5. Посещать уроки молодого преподавателя с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои уроки, совместно их обсуждать.

6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.

7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.

8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительные результаты в работе.

9. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

### **Обязанности наставника**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы, определяющих права и обязанности.

- Разработать план наставничества.

- Помогать наставляемому, осознать свои сильные и слабые стороны и определить направление развития

- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стараться стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения

- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе

### **Права наставника**

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Проходить обучение с использованием федеральных программ. Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

### **Обязанности наставляемого**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

### **Права наставляемого**

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя

## **Нетрадиционные формы**

### **технологии работы с молодыми преподавателями**

#### ***Технология сотрудничества***

В современных условиях педагогика сотрудничества рассматривается как гуманистическая идея совместной развивающей деятельности наставляемого и наставника, построенная на осознании общности целей в педагогическом процессе.

Педагог-наставник и молодой специалист в образовательном процессе являются равноправными партнерами. При этом наставник выступает как авторитетный советчик, старший товарищ, а наставляемый получает достаточную самостоятельность как в приобретении знаний и опыта, так и в формировании собственной жизненной позиции. Отношение сотрудничества обеспечивают условия для свободного развития творческой индивидуальности и активности, а также для воспитания коллективизма, товарищества, взаимопомощи, дисциплинированности.

Значение педагогики сотрудничества выходит далеко за пределы методики и организации обучения. Это своего рода стратегия образовательного процесса

#### ***Кейс-метод***

Отличительной особенностью данного метода является создание проблемной ситуации на основе фактов из реальной жизни. При этом сама проблема должна быть актуальна на сегодняшний день и иметь несколько решений. Для работы с такой ситуацией необходимо правильно поставить педагогическую задачу, и для ее решения подготовить «кейс» с различными информационными материалами. Поставив задачу и подготовив «кейс», следует организовать деятельность молодого специалиста по разрешению поставленной проблемы. Работа в режиме кейс-метода предполагает парную деятельность - совместными усилиями наставник и наставляемый анализирует ситуацию, и вырабатывает практическое решение. Далее организуется деятельность по оценке предложенных решений и выбору лучшего для разрешения поставленной проблемы. В ходе её решения идёт развитие системы ценностей, жизненных

установок и формирование практических навыков. Кейс-метод позволяет увидеть молодому специалисту неоднозначность решения проблем в реальной жизни, быть готовыми соотносить изученный материал с педагогической практикой

### ***Квик – настройка***

Одна из новейших интерактивных форм работы с педагогическим коллективом, она позволяет настроить педагога на успешную работу. Всем известно, что профессия педагога – одна из наиболее энергоёмких и молодому специалисту, порой, очень тяжело «выстоять» целый день проводя уроки. От многочисленных интенсивных контактов с детьми, родителями, любой педагог испытывает большие нервно – психические нагрузки, которые проявляются в эмоциональном напряжении. Поэтому очень важна положительная установка и позитивная настройка человека для этого необходимо придерживаться следующих правил

- : • убеждение должно быть сформировано в настоящем времени;
- используем только позитивные слова;
- фразы должны быть краткими, яркими, образными;
- утверждение должно давать направление движения и не иметь отрицания.

Преимущества использования квест – технологии в работе с преподавателями, это возможность задействовать одновременно и интеллект участников, их творческие и физические способности и решить поставленные задачи.

### ***ПРОЦЕСС работы с молодыми специалистами***

Во-первых, у молодого специалиста вызвало затруднение составление рабочих программ по предметам, которые обеспечивают достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы.

С этой целью совместно с молодым специалистом подробно изучены программы по учебным предметам, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делался на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных,

предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку календарно -тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся

Здесь главной целью было донести до начинающего преподавателя необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом преподавателя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса формы, и методы, приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям.

Об успешности проведенной работы свидетельствуют следующие факты:

Во-первых, Валентин Владимирович и Элеонора Викторовна работали над составлением рабочих программ календарно- тематическими планами .

Во-вторых, молодые специалисты активно повышает свою педагогическую квалификацию. Принимаю участие в школьных мероприятиях и выставках и конкурсах разного уровня. Уже в первом полугодии провели мастер-классы для обучающихся ДХШ.

В-третьих, показателем профессионально становления любого специалиста является деятельность, направленная на объект своей профессии. Объектом изучения в педагогике выступают – обучающиеся. Обучающиеся уже имеют хорошие результаты в творческой деятельности, выходя как на городской уровень, так и на всероссийский

С целью проведения качественной работы в области наставничества и получения желаемых результатов разрабатывается программа молодого специалиста, которая будет определять направления работы по сопровождению молодого преподавателя.

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий преподаватель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы с молодыми

специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности

### **Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста**

В настоящее время преподаватели Полукеев Валентин Владимирович и Сечина Элеонора Викторовна имеют среднее профессиональное образование. Наставляемые показывают хорошие результаты в профессиональной деятельности на школьном и муниципальном уровнях.

#### **На школьном уровне:**

30 сентября 2023 г. Подготовка и проведение школьного мероприятия, приуроченного ко дню пожилого человека «Тепло детских сердец»



- 31.10.2023 г. Проведение преподавателем Полукуеевым Валентином Владимировичем мастер- класса «Дизайн» для обучающихся ДХШ



- 04.11. 2023 г Посещение мероприятий, проводимых наставником, Экскурсия по выставке и мастер –класс по пастели «Осенняя мозаика» для обучающихся МАОУ СОШ №4 в рамках всероссийской акции «Ночь Искусств» на базе МАУ ДО «ДХШ» г. Ишима;



- Посещение открытых уроков опытных преподавателей.

04.12.2023 г. Открытый урок преподавателя Карагановой Татьяны Алексеевны по предмету: «История изобразительного искусства», тема урока: «Театр как вид искусства» для обучающихся 1 класса ДПОП «Живопись»



05.01.2024 г. Посещение мастер-класса «Живая глина» преподавателя Петелина Олега Яковлевича.



## На внешкольном уровне

06.12.2023 г. Проведение мастер-класса «Зимние кружева» преподавателем Полукеевым Валентином Владимировичем для инвалидов в автономном учреждении «Ишимского городского центра социального обслуживания населения «Забота».



**Вывод:** правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим и успешным преподавателем.