

Система работы педагога-наставника: «Я = КОМАНДА!».

Половникова Алеся Александровна,

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, учитель физической культуры МБОУ СОШ с УИОП № 47 города Кирова.

«Я могу делать то, что не можешь ты.

Ты можешь делать то, что не могу я.

Вместе мы можем делать великие вещи».

Мать Тереза

Мобильный и динамичный все время меняющийся темп жизни предъявляет все больше и больше требований к системе образования. Переход на новые стандарты обучения, обновление методического сопровождения, внедрение инновационных и цифровых технологий, а так же иные нововведения и преобразования в школьной жизни, порой вызывают трудности даже у опытных педагогов. Наибольшие сложности, конечно, испытывают молодые педагоги, которые помимо рабочих задач проходят непростой путь адаптации. Только в тандеме, в системном процессе обмена опытом и знаниями, можно найти необходимый баланс трудоспособности педагогического коллектива.

На первый план выходит некогда забытая или беспечно утерянная система наставничества. В системе отражается жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного коллеги и быстрее адаптироваться в школе, а наставнику реализовать потребность обобщения личного профессионального опыта в виде практической и теоретической помощи молодому педагогу на рабочем месте, одновременно обоюдно повышая свои и его профессиональные компетенции. В образовательной системе России наставничество было официально введено ещё в 19 веке, тогда же и появилось должность – наставник. Нельзя сказать однозначно, что долгое время наставничество полностью отсутствовало, скорее всего, оно приобретало неофициальные формы или уходило на второй план, но все мы прекрасно знаем, что «всё новое – это хорошо забытое старое».

В 47 школе есть девиз - «Каждый день - событие». В событиях появляются разнообразные роли, обретаются новые амплуа и образы героев, Такие условия положительно влияют на развитие личности и раскрывают её многогранность. Традиции школы укрепляются из года в год и способствуют единению педагогического коллектива, чувству любви и благодарности к месту в котором ты находишься. С уверенностью можно сказать, что школа

дом, где тебя всегда ждут. Вот и я, будучи выпускницей родной 47 школы, вернулась домой, только уже в статусе педагога. Так же поступили и другие бывшие ученики, а школа обретала замечательных учителей. Когда вокруг тебя все «свои» и «стены помогают», процесс адаптации проходит легче, быстрее и спокойнее. Вспоминая своё начало педагогического пути, я осознала, что для меня было важно ощущать себя значимой единицей коллектива; понимать, что Я часть КОМАНДЫ. Не сразу, но все сложилось именно так. Поэтому, будучи достаточно опытным и в меру авторитетным педагогом, ключевым элементом наставничества для меня стало определение устойчивой позиции молодого педагога в коллективе: Я = КОМАНДА!

Моим первым подопечным стал студент 3 курса ВятГУ факультета физической культуры Сидоров Константин Алексеевич, который самостоятельно решил совмещать учебу и педагогическую деятельность. Константин Алексеевич был знаком с традициями образовательной организации, так как в детстве тренировался и дружил с ребятами микрорайона, часто посещал мероприятия школы в качестве гостя. Молодой, амбициозный и энергичный юноша привлекал своей простотой и желанием развиваться. В этом наши интересы сошлись, и появилась первая точка соприкосновения. По обоюдному согласию, мы начали совместную деятельность наставника и наставляемого. Для меня это стало началом формирования опыта в роли учителя – наставника, новой страницей в моей педагогической деятельности.

Стоит отметить, что до прихода на кафедру Константина Алексеевича, самым молодым педагогом в коллективе была я. Все остальные коллеги либо уже вышли на педагогическую пенсию, либо были близки к этому этапу. Ясно, что в ближайшее время кафедру ждали кадровые изменения. Необходимость создавать новый устойчивый и трудоспособный коллектив появлялась сама собой. Мне, как руководителю ШМО физической культуры, было важно организовать процесс передачи опыта интересным и продуктивным; укрепить существующие традиции и создать новые; обеспечить мотивацией молодых специалистов и продлить педагогический путь «сторожил» кафедры, минуя профессиональное выгорание.

Партнерская форма наставничества, где оба участника (наставник и молодой педагог) выступают равноправными субъектами обучения, подошла для работы как моно лучше. Это одна из самых распространенных и современных моделей наставничества типа «педагог-педагог». В моем случае - это тандем молодого наставника и молодого преподавателя, который только-только приступил к педагогической деятельности.

Цель и задачи системы наставничества «Я=КОМАНДА».

Цель наставничества - создание условий для благоприятной адаптации молодого педагога, взаимообучения и обоюдного

профессионального роста чрез укрепление и развитие педагогического коллектива кафедры.

Для достижения цели были определены **задачи** системы наставничества.

1. Способствовать комфортной и естественной среде адаптации.
2. Организовать обмен опыта в тандеме.
3. Проводить совместные проекты.
4. Создать устойчивые коллективные связи по типу «Я=Команда»
5. Достигать профессиональных, личных и коллективных результатов.

Чтобы качественно исполнять обязанности наставника и успешно решать поставленные задач, мною был создан план мероприятий по адаптации молодого педагога, стратегия развития кафедры физической культуры, конкретные шаги на этапах личностного и профессионального роста наставляемого и коллектива в целом.

Этапы реализации системы наставничества.

1 ЭТАП: план работы наставника по адаптации молодого педагога.

На этом этапе планирования предстояло решить задачу по обустройству вокруг молодого педагога комфортной среды: знакомство с учителями кафедры и педагогическим составом школы; обустройство личного рабочего места и обеспечение методической поддержки; создание благоприятной психологической и эмоциональной обстановки; выявление профессиональных потребностей и точек личностного роста.

Компоненты адаптации	С чем работать?	Как работать?
Интеграция в коллективе школы	Знакомство с нормами учреждения, внутренними документами, уставом и правилами школы; помощь в освоении локальных нормативов (отчетность, электронный журнал, учебные планы); информирование о правах и обязанностях педагога (включая юридические аспекты работы)	Включение в коллектив (представление коллегам, знакомство с административным аппаратом школы, участие в педсоветах и планерках, школьных мероприятиях); освещение особенностей корпоративной этики в школе; объяснение норм профессиональной этики, правил взаимодействия с учениками и коллегами

<p>Методическая поддержка</p>	<p>Особенности работы в конструкторе рабочих программ; материально-технические возможности школы; изучение инструктажей ТБ различных модулей; совместное планирование уроков, разработка поурочных материалов, конспектов, технологических карт; обучение современным педагогическим технологиям (игровые методы, проектная работа, ИКТ).</p>	<p>Посещение уроков молодого педагога с последующим анализом и рекомендациями; демонстрация эталонных уроков с ответами на возникшие вопросы (наставник показывает свой опыт).</p>
<p>Психолого-педагогическая помощь</p>	<p>Снижение стресса, укрепление уверенности в себе; обучение тайм-менеджменту, балансу работы и отдыха; преодоление профессиональных фобий и профилактика эмоционального выгорания.</p>	<p>Советы по управлению классом, разрешению конфликтов, мотивации учеников; поддержка в работе с родителями учеников (подготовка к собраниям и встречам, коммуникативные стратегии); формирование личности учителя, собственной позиции</p>
<p>Развитие профессиональных компетенций и формирование индивидуального стиля</p>	<p>Рекомендации по курсам повышения квалификации, вебинарам, литературе; участие в методических объединениях, мастер-классах, конференциях; подготовка к аттестации, оформление портфолио, заполнение листа самоанализа</p>	<p>Выявление сильных сторон педагога и зон роста; помощь в выборе педагогической «ниши» (направление работы, внеурочная деятельность, новые технологии).</p>

В мои обязанности входило не только ознакомление начинающего учителя со школой, коллективом, контингентом учеников, основными

обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, интересы, наклонности, круга досугового общения и спектра возможностей. Кроме того, необходимо было проводить регулярное обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение Константином Алексеевичем учебных занятий и внеклассных мероприятий, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

Благодаря **диагностическим методам**, таким как анкетирование «Я как есть», «Мои страхи и ожидания» и «Выявление затруднений в работе молодого педагога» получилось узнать, что из предложенного мной может оказать адресную помощь, а с чем молодой специалист может справиться самостоятельно.

Памятка для коллектива кафедры физической культуры 47 школы

Не знаешь?	Спроси!
Сомневаешься?	Посоветуйся!
Не хочешь?	Откажись!
Не умеешь?	Учись!
Можешь?	Действуй!
Узнал что-то интересное?	Поделись!

На первом этапе молодой педагог наделяется простыми, но требующими определенной ответственности функциями, например:

- ✓ коллективные обязанности: чистота на рабочем месте, контроль над обеспечением порядка в раздевалках и сбор забытых вещей, соблюдение графика дежурств;
- ✓ ведение документации: отметки по справкам освобожденных учеников от занятий, запись в журнале работы рециркулятора, заполнение ежедневного мониторинга заболеваемости;
- ✓ профессиональные обязанности: строгое следование программе, обязательные конспекты уроков, заполнение электронного журнала.

Постепенно обязанности и функции можно расширять, но не следует перегружать молодого специалиста. Мы создаем ситуацию успеха и важности в мелочах, подчеркивая значимость в коллективе конкретного человека. Медленно подводим к мысли «Я=КОМАНДА», показываем уже существующие коллективные связи и традиции.

2 ЭТАП: организация обмена опытом.

Организация наставничества на этом этапе вступало в активную фазу взаимодействия – практико-ориентированному сотрудничеству. Важно чтобы к этому моменту уже сформировались доверительные отношения между наставником и наставляемым. Так, до перехода к взаимопосещению уроков, необходимо провести **входящий анализ первых уроков** молодого педагога. Это в дальнейшем определит вектор взаимопомощи: чему буду учить/учиться я. Лучше это сделать при помощи средств видеозаписи (сейчас все спортивные залы оборудованными камерами видеонаблюдения с функцией записи). Сначала анализ проводит сам наставник, после сверяет результаты с мнениями коллег по кафедре (взгляд со стороны) и проводит подробный разбор с конкретными рекомендациями. Для продуктивного анализа необходимо взять несколько кардинально отличающихся типов уроков, например: урок изучения нового материала, комбинированный урок, контрольный урок.

Карта анализа урока наставляемого

Часть урока	Задачи, средств и методов согласно темы урока	Моторная плотность урока	Правильная терминология и культура речи	Дисциплина и соблюдение ТБ	Особые замечания
Подготовительная часть урока					
Основная часть урока					
Заключительная часть урока					
Подготовка оборудования и инвентаря					
Подготовка оборудования и инвентаря					
Что удалось?	(похвалить)				
Что вызвало трудности?	(дать совет, конкретное решение)				
Мне понравилось	(тоже так делаю, буду использовать в работе)				

Рекомендации	(на что обратить внимание, как провести коррекцию, что использовать...)
--------------	---

Обмен опытом был построен по **методу равный-равному**. Выполнить поставленную задачу помогал план работы ШМО учителей физической культуры, где изначально был прописан график посещения учебных занятий, календарь открытых уроков и мастер-классов, расписание мероприятий в рамках работы совета кабинета городского объединения учителей физической культуры.

Схема для обмена опытом очень простая.

- Личный пример:
 - демонстрация успешной деятельности;
 - примеры неудач и способы их преодоления;
 - опыт активной жизненной позиции, реализованные возможности.
- Работа в тандеме:
 - проведение совместных уроков;
 - показ фрагмент урока, приема или метода, с последующим повторением его молодым педагогом;
 - совместная организация внеурочного занятия;
 - проведение уроков в условиях обмена классами (сегодня ты ведешь урок в моем 7Б, а я в твоём 2А);
 - вовлечение молодого педагога в свой мастер-класс;
 - коллективное посещение открытых уроков с проведением анализа и разбора.
- Взаимопосещение уроков:
 - посещение уроков наставника – насмотренность;
 - посещение урока наставника с проведением педагогического анализа урока;
 - совместное присутствие на открытых уроках коллег кафедры по различным разделам программы (уроки спортивных игр, уроки акробатики и гимнастики, уроки легкой атлетики....) – копилка отработанных практик;
 - посещение урока наставляемого – анализ учтенных рекомендаций предыдущего этапа;

Подробнее остановлюсь на проведении уроков в условиях обмена классами. Впервые такой способ взаимодействия с наставляемым случился спонтанно. В течении рабочего дня у молодого педагога накопилась эмоциональная и физическая усталость и предстояло вести урок в классе где необходимо особое внимание уделять дисциплины. Предложенная мной рокировка помогла Константина Алексеевича сохранить психологическую и

функциональную готовность работать дальше в отдельно взятом моменте (передышка), а мне позволила проанализировать причины нарушения дисциплины в сложном классе и проконсультировать подопечного о том как справиться с проблемой в будущем (взгляд изнутри). Нашла и для себя плюсы такого взаимодействия: вспомнила особенности работы с начальными классами, проверила свою готовность провести урок без этапа подготовки, попробовала в действии различные средства поддержания дисциплины на уроке, для выявления наиболее эффективного варианта в конкретном классе.

Завершающим шагом этапа обмена опытом является коллективная организация мероприятия в рамках воспитательной программы школы. Например: веселые старты, день здоровья, малые олимпийские игры. В обсуждение программы и организацию мероприятия активно вовлекается молодой специалист. Важно дать право выбора своей роли в деле: координатор, судья, ведущий, волонтер, наблюдатель. Выслушать предложения, наделить функциями и обязанностями, ответить на вопросы, дать возможность проявить себя. Получить отзыв, но сделать это в необычном формате: сделать пост о событии для публикации на сайте школы, составить информационную справку, собрать впечатления в виде комментариев от участников мероприятия.

Этап обмена опытом не требует завершения. Он преобразуется и выходит на уровень запросов по необходимости. Наставник занимает наблюдательную и консультирующую позицию, где взаимодействие происходит по мере необходимости, а молодой специалист обретает достаточное количество самостоятельности и автономности в работе. Не забываем о главной цели системы наставничества – формирование устойчивого и трудоспособного коллектива. Благодаря практико-ориентированным методам, вовлечения в процесс обмена опытом коллег кафедры и деятельному подходу в работе молодой педагог ощущает в реальности, что «Я=КОМАНДА».

3 ЭТАП: стратегия развития кафедры: проект по созданию школьного спортивного клуба

На протяжении многих лет (более 10!) сборная школы являлись лидерами спартакиады среди учащихся образовательных организаций Октябрьского района и города Кирова. На базе школы открывались секции и кружки по разным видам спорта, тем самым повышались требования к штатным сотрудникам. Так же добавлялись новые виды программы соревнований. Для выхода на новый уровень развития физкультурно-спортивной жизни школы было принято решение о создании школьного спортивного клуба (ШСК) «47 ВЫСОТА».

ШСК создается с целью организации и проведения спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в образовательном учреждении во внеурочное время; развития и популяризации спорта и

пропаганде здорового образа жизни среди обучающихся школы, **трудового коллектива**, родительского сообщества.

Основные задачами ШСК:

- вовлечение участников ШСК в систематические занятия физической культурой и спортом, формирование у них **мотивации и устойчивого интереса** к укреплению здоровья;
- организация физкультурно-спортивной работы с обучающимися, **педагогическим коллективом** и родителями; **участие в спортивных соревнованиях** различного уровня среди образовательных организаций;
- развитие волонтерского движения по пропаганде здорового образа жизни;
- оказание содействия членам спортивных сборных **команд** образовательной организации в создании необходимых условий для эффективной организации тренировочного процесса;
- организация спортивно-массовой работы в школе;
- воспитание волевых, коммуникативных, личностных качеств членов ШСК; **развитие трудолюбия, творческих, лидерских, командных и организаторских способностей.**

Макет плана работы ШСК «47 ВЫСОТА»

№ п\п	Содержание работы ШСК
1.	<i>Мероприятия для обучающихся школы</i>
	1. Организация внеурочной деятельности спортивно-оздоровительного направления: «Подвижные игры», «Раннее введение в спортивные игры», «Общая физическая подготовка», «ЛФК»...
	2. Кружковая и секционная работа: тренировки сборных школы по лыжным гонкам, легкой атлетике, футболу, баскетболу, волейболу, шахматам, стрельбе из пневматической винтовки, рукопашному бою, хореографии...
	3. Внедрение системы подготовки к сдаче норм ГТО: мониторинг физического развития учащихся, пробы ГТО, фестивали ГТО
	4. Физкультурно - оздоровительные мероприятия: дни здоровья, динамические перемены

	5. Спортивно - массовые мероприятия: веселые старты, спортивные праздники, день зимних видов спорта, малые зимние и летние Олимпийские игры, массовые катания на коньках
	6. Внутришкольная спартакиада – соревнования сборных команд класса внутри параллелей: первенство школы по Перестрелке, первенство школы по Пионерболу, первенство школы по футболу и баскетболу, первенство школы по мини-футболу, соревнования лыжных и легкоатлетических эстафетных команд, первенство школы по стрельбе.
	7. Организация и проведение традиционных спортивных событий: «Днюшкины гонки», спортивно-патриотическая игра «Зарничка», соревнования по волейболу памяти героя школы Тимура Алиева, военизированная игра по станциям памяти Лысикова Д.И., спортивные состязания выпускников
	8. Участие сборной школы «47 ВЫСОТА» в Спартакиаде учащихся образовательных организаций Октябрьского района и города Кирова
	9. Участие во Всероссийских массовых мероприятиях и акциях: кросс нации, лыжня России, массовые утренние зарядки, массовое обучение плаванию
	10. Вовлечение обучающихся школы в участие в спортивных конкурсах, проектах, олимпиадах: ВОШ, знаток физической культуры,
2.	<i>Мероприятия для родительского сообщества</i>
	1. Соревнования ко дню Отца «Супер папа»
	2. Спортивная игра по станциям «Семейная команда»
	3. Вовлечение семейных команд к мероприятиям комплекса ГТО «ГТО квест»
	4. Спортивный праздник «Учителя, родители, выпускники»
3.	<i>Мероприятия для педагогического коллектива</i>
	1. Организация спортивного досуга учителей в нерабочее время: занятия в спортивном зале.
	2. Выезды в каникулярное время на базы отдыха, организация активных интенсивов, пропаганда здорового образа жизни
	3. Вовлечение педагогического коллектива в городские массовые мероприятия и всероссийские программы и акции: спорт норма жизни, чемпионат по фоновой ходьбе «Человек идущий», акция «10000 шагов к здоровью», кросс нации, лыжня России, акция «Я выбираю чистый воздух»; массовые утренние зарядки «Зарядки на

	Вятке», спорт для всех, проект «5 Верст», велопрогулки по Вятки, сери забегов Вятские Холмы...
	4. Участие в Спартакиаде работников системы образования: туристический слет, биатлон, плавание, волейбол
	5. Участие в соревнованиях трудовых коллективов Кировской области: настольный теннис, шахматы
	6. Интеллектуально-развлекательная игра спортивной направленности «СпорУм»: командообразование, коммуникации, межпредметные связи, обучение, психо-эмоциональное отвлечение.

Вместе с открытием ШСК появились и новые перспективы для самореализации молодого педагога. Я как наставник и руководитель ШСК предложила Константину Алексеевичу попробовать себя в роли тренера школьной команды по мини-футболу и легкой атлетике, так как именно этими видами спорта подопечный занимался с самого детства – профессиональный рост и расширение педагогических компетенций, возможность подработки в стенах образовательной организации. Так как молодой педагог отлично владел компьютерными технологиями, в структуре руководства ШСК он был назначен на должность секретаря: турнирные сетки, протоколы, сбор заявок, обработка итогов соревнований. В отличие от опытных коллег ему было намного легче ориентироваться в работе ШСК, появлялся интерес и внимание к новой деятельности. В лице Константина Алексеевича я обрела единомышленника и соратника. Новый уровень в формировании трудового коллектива по типу «Я=КОМАНДА».

4 ЭТАП: создание устойчивых коллективных связей по типу «Я=КОМАНДА»

У успешных учеников школы должны быть не менее успешные учителя, которые готовы личным примером вдохновлять и побуждать к новым победам. В работе, как и в спорте, важно добиваться личного успеха и вносить свой вклад в успех других. Поэтому очень важно, чтобы коллеги были единым организмом и одной командой. Тип «Я=КОМАНДА» дает равноправные и равнозначные условия для каждого члена команды, где все роли самозаменяемые и одинаково важные.

Для решения задачи по созданию устойчивых коллективных связей было принято решение начать путь создания команды для участия в мероприятии ШСК для педагогического коллектива. Во-первых, это возможность проверить в деле план работы ШСК и личным примером мотивировать подключение коллег других кафедр. Во-вторых, это возможность разнообразить рабочие будни и одновременно укреплять

здоровье. В-третьих, это перспектива реализовать свои способности и проявить лидерские качества. В-пятых, обрести новые знакомства, пополнить портфолио и повысить статус образовательной организации. В нашем случае это еще и возможность продлить педагогическое долголетие и обеспечить профилактику профессионального выгорания учителя со стажем, а молодому педагогу создать прочный фундамент для дальнейшего развития и возможность со всех сторон заявить о себе как о профессионале.

До вступления в спартакиаду работников образования города Кирова мы с Константином Алексеевичем приняли участие в областных спортивных соревнованиях по общей физической подготовке «Мы на спорте». Опыт совместного выступления ограничился участием, но процесс принес нам большое количество эмоций и впечатлений и мы приступили к подготовке участия в спартакиаде. Для отработки командной работы и эффекта тренируемой в свободное от работы время мы спаринговались с учениками старших классов, устраивали товарищеские встречи с социальными партнерами школы и другими ШСК микрорайона, самостоятельно занимались и делились опытом с другими.

Отличительной чертой **соревновательного метода** Спартакиады было именно командное соперничество и борьба за лидерство. Интригу и азарт добавляла структура этапности и балльная система зачета. Она же позволяла не останавливаться в случае неудач на одном из этапов и побуждала бороться до конца. В процессе соревнований мы научились лучше понимать, слушать и слышать друг друга. Вместе переживали поражения и поддерживали, сопереживали в трудной ситуации; искренне радовались даже незначительным успехам и хвалили товарищей по команде. Некоторые виды программы соревнований школа принимала в качестве организаторов и участников одновременно. Таким образом, обрели группу поддержки среди коллег и учеников школы. Мы стремительно укрепляли наши коллективные связи, а вместе с ними наши профессиональные и личные качества.

Такой сплочённый и дружный коллектив «Я=КОМАНДА» стал примером для других. Особенный интерес к работе ШСК с учителями стали проявлять молодые педагоги школы иных предметов. Мой наставляемый Константин Алексеевич с большим удовольствием стал для них ориентиром. Появились и новые традиции, например: совместные выходы в театр и кино, коллективные празднования дней рождений, тематические встречи с коллегами. Вместе с Константином Алексеевичем и студентами ВятГУ мы создали серию квиз игр «СпорУм» спортивной направленности и уже провели несколько встреч между кафедрами. Такое совместное времяпрепровождение носит не только развлекательный характер, но и помогает передавать опыт командообразования и укреплять межпредметные связи. Появилась и новая цель – с каждым годом улучшать показатели работы кафедры и расширять свои возможности.

5 ЭТАП: Достижение профессиональных, личных и коллективных результатов наставника и молодого педагога.

Главным результатом системы наставничества «Я=КОМАНДА» стало достижение поставленной цели. На данный момент мой, не так давно, молодой педагог уже опытный и закаленный специалист. Благодаря правильному решению задач на этапах реализации системы ни разу не возникла проблема удержать учителя в школе. При этом Константин Алексеевич удачно совмещал работу и учебу в университете, сейчас дипломированный педагог с высшим образованием. И я им горжусь! В этом году будет первый выпуск ребят, с которыми он начинал свой профессиональный путь в 5 классе. Ученики Константина Алексеевича входят в состав сборной школы «47 ВЫСОТА», занимают призовые места на муниципальном этапе ВОШ, становятся победителями городских и областных соревнований и конкурсов. Не оставляет учитель и личные увлечения. Вместе со своей командой принимает участие в турнирах ЛФЛ и выполняет функции капитана. В сотрудничестве с детской футбольной школой «Вектор» приобщает учеников начальной школы к систематическим занятиям физической культурой и спортом. Активная жизненная позиция привела Константина Алексеевича к новой самореализации – вожатый детского оздоровительного лагеря. На сегодняшний день молодой человек отвечает за программу организации летнего отдыха детей, является старшим вожатым центра отдыха и оздоровления детей «Вятские каникулы». Проводит мастер-классы и открытые занятия, а так же публичные выступления. Неоднократно отмечен грамотами и благодарственными письмами различных уровней. Недавно мы обсудили необходимость подготовить документы для прохождения педагогической аттестации. Думаю, что копилка личных достижений не ограничится присвоение первой квалификационной категории.

Вместе с коллегами мы продолжили укрепление коллективных связей по типу «Я=КОМАНДА» и уже второй год подряд становимся ПОБЕДИТЕЛЯМИ спартакиады работников образования города Кирова. Вместе участвуем во всероссийских спортивных акциях и проектах, пробуем силы в областных соревнованиях трудовых коллективов. Кстати в нашей команде появились еще два молодых педагога, а с начала учебного года, работа по наставничеству в школе строится на основе следующих документов:

- положение о наставничестве МБОУСОШ с УИОП № 47 города Кирова; целевой программы наставничества;
- приказ директора школы об организации наставничества;
- индивидуальный план осуществления наставничества;
- положение о проведение заседаний «Круглого стола».

Мое развитие и профессиональное мастерство так же не стоит на месте. В 2020 году аттестовалась на высшую квалификационную категорию и готовлюсь в ближайшее время ее подтвердить. С 2022 я успешно совмещаю должность учителя физической культуры и советника директора по воспитанию. Прошла обучение трека «Путь наставника». В школе теперь не только руководитель ШСК «47 Высота», а так же возглавляю первичное отделение «Движения Первых 47». Несколько лет являлась председателем жюри муниципального этапа ВОШ по физической культуре, вхожу в состав ГЭК ВятГУ кафедры физического воспитания. В 2024 году стала призером 3 степени в номинации «Просветительская деятельность» всероссийского проекта «СпортТрек» федеральной цифровой платформы «Россия – страна возможностей». Ставлю перед собой новые цели и планомерно стараюсь их достигать, ведь Я тоже КОМАНДА.