

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Шламка  
муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

Утверждено  
Директор школы  
\_\_\_\_\_ Мавлютов М.Ф.

Приказ № 39/2 – од

От 4.09.2024 г.

**Персонализированная программа наставничества и  
индивидуальный образовательный маршрут(ИОМ)**

Преподаватель - наставник: Голубчикова Анатолия Сергеевна  
Молодой специалист: Мухаметзянова Айгель Амировна

## Пояснительная записка

**Цель:** создание организационно-методических условий для развития профессиональных знаний, умений и навыков и успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной системы образования.

### **Задачи:**

1. Выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
2. Создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания;
3. Мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
4. Оказание помощи в ведении документации преподавателя.

**Режим работы в паре наставничества:** очный

### **Содержания деятельности:**

**Запросы наставляемого:** развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста. Оказание методической помощи в повышении общего дидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса.

**Форма наставничества:** «педагог-педагог»

### **Мероприятия программы:**

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания, и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, предметные недели и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

### **Ожидаемые результаты:**

- 1) успешная адаптации молодого педагога в образовательном учреждении;
- 2) повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- 3) совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- 4) использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий и

образовательных ресурсов;

5) своевременное и качественное заполнение документации.

### **Информационная карточка педагога - наставника**

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| Фамилия, имя, отчество:           | Голубчикова Анатолия Сергеевна   |
| Образование:                      | среднеспециальное  |
| Учебное заведение:                | Тольяттинский специально – педагогический колледж г.Тольятти Самарской области |
| Год окончания учебного заведения: | 2013   |
| Квалификация:                     | соответствие   |
| Педагогический стаж:              | 24 года  |
| Место работы:                     | ГБОУ СОШ с.Шламка  |
| Должность:                        | Учитель физической культуры  |
| Преподаваемые предметы            | Физическая культура  |
| Классное руководство:             | 7 класс  |
| Квалификационная категория        | соответствие   |

### **Информационная карточка молодого специалиста**

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| Фамилия, имя, отчество:           | Мухаметзянова Айгель Амировна  |
| Образование:                      | высшее   |
| Учебное заведение                 | Самарский филиал Московского городского педагогического университета |
| Год окончания учебного заведения: | 2023   |
| Квалификация:                     |  |
| Педагогический стаж:              | 6 месяцев  |
| Место работы:                     | ГБОУ СОШ с.Шламка  |
| Должность:                        | Советника директора по воспитательной работе                         |
| Квалификационная категория        | нет  |

## **Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития молодого специалиста**

Наставник –учитель физической культуры

Молодой специалист– советник директора по воспитательной работе

Для оказания помощи молодому специалисту в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической и воспитательной работы по занимаемой должности «Советник директора по воспитанию», выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе, а также приобретения практического опыта и дальнейшего освоение разнообразных современных технологий обучения, воспитания, развития познавательно мыслительной деятельности учащихся.

Цель наставничества: способствовать развитию и закреплению у молодого специалиста профессиональных компетенций по должности «Советник директора по воспитанию».

Задачи наставничества: - оказание консультативной и практико-ориентированной помощи в повышении качества организации воспитательного процесса в школе;

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучении нормативно-правовой документации;
- в ведении документации (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, педагогический мониторинг и т.д.);
- применении современных форм и методов в работе с учащимися;
- овладении современными подходами и воспитательными технологиями;
- решении общих вопросов организации работы с родителями;
- создание условий для развития у молодого специалиста потребности и мотивации к непрерывному самообразованию.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что с первого дня работы к ним предъявляются те же требования, что и к педагогам с многолетним стажем, участники педагогического процесса ожидают от них безупречного профессионализма.

После проведения собеседования и анкетирования, были выявлены проблемные стороны в профессиональной деятельности молодого педагога.

### **Деятельность наставника:**

- 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- 2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
- 3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Выбор формы работы начинается с вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

#### **Формы работы и методы взаимодействия:**

- анкетирование, тестирование;
- беседы;
- участие работы в творческих группах;
- собеседования;
- деловые и развивающие игры;
- мастер-классы;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и анализ занятий;
- МО (посещение, выступления)
- участие в разных мероприятиях ОУ;
- участие в конкурсах
- прохождение курсов, посещение семинаров.

#### **Ожидаемые результаты для молодого специалиста:**

- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня их готовности к воспитательной деятельности.

#### **Ожидаемые результаты для наставника:**

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

#### **Результаты входной диагностики профессиональных дефицитов**

| Компетентности                       | Уровень сформированности компетентностей |
|--------------------------------------|--|
| Коммуникативные компетенции          | 20% проф. затруднений                    |
| Методические компетенции             | 25% проф. затруднения                    |
| Психолого-педагогические компетенции | 78% проф. затруднения                    |

## Примерная программа работы наставников с молодыми педагогами

| № п/п | Мероприятие   | Деятельность наставника  | Планируемый результат   | Фактический результат | Сроки                   |
|-------|---|--|---|-----------------------|-------------------------|
| 1     | Познакомиться с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО.                       | Познакомить с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО.  | Социальная адаптация.   |                       | <i>сентябрь</i>         |
| 2     | Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО.  | Познакомить с кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО  | Социальная адаптация.   |                       | <i>сентябрь</i>         |
| 3     | Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, педагог-психолог, соц. педагог, бухгалтерия, библиотека, методист. | Знакомство с коллективом   | Социальная адаптация.   |                       | <i>сентябрь</i>         |
| 4     | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста.                                 | Подбор материалов, методик. Собеседование.   | Создание индивидуального плана молодого специалиста.          |                       | <i>сентябрь</i>         |
| 5     | Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов.<br>Ведение документации.  | Изучению ФГОС СПО, локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала. | Компетентность молодого специалиста при работе с документами. |                       | <i>сентябрь</i>         |
| 6     | Ознакомление с Индивидуальным планом педагога.  | Разработка индивидуального плана педагога  | Наличие индивидуального плана педагога.                       |                       | <i>сентябрь</i>         |
| 7     | Перенять успешный опыт и провести мероприятие вместе с наставником.   | Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие   | Проведение мероприятия, самоанализ.                           |                       | <i>I семестр</i>        |
| 8     | Оказание методической помощи наставником.   | Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной  | Описание методической темы.                                   |                       | <i>сентябрь-октябрь</i> |

|    |   |   |  |  |                       |
|----|---|---|--|--|-----------------------|
|    |   | темой   |  |  |                       |
| 9  | Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС. | Открытые занятия наставника, педагогов ОО, их анализ.<br>Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.   |  | <i>в течение года</i> |
| 10 | Освоение современных образовательных технологий.                                  | Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы.   | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения. |  | <i>в течение года</i> |
| 11 | Создание портфолио.   | Организация деятельности по изучению вопроса.   | Работа над портфолио   |  | <i>в течение года</i> |
| 12 | Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.                         | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников   | Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации.  |  | <i>в течение года</i> |
| 13 | Проектирование уроков в контексте требований ФГОС.                                | Организация самостоятельного проектирования урока Мастер-класс. Анализ и самоанализ уроков.                                   | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.   |  | <i>в течение года</i> |
| 14 | Участие в мероприятиях различного уровня.   | Помощь в организации и участия в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.                     | Участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.                                 |  | <i>в течение года</i> |
| 15 | Итоги реализации программы.   | Подготовка отчета наставника и молодого специалиста   |  |  | <i>до 15 мая</i>      |

|    |   |                    |   |  |           |
|----|---|--------------------|---|--|-----------|
| 16 | Мониторинг первого года реализации программы, выявление сложностей молодого педагога. | Подготовка опроса. | Корректировка программы на следующий учебный год. |  | до 30 мая |
|----|---|--------------------|---|--|-----------|

**Отчётная форма реализации программы наставничества УЧИТЕЛЬ –УЧИТЕЛЬ  
по итогам 2024-2025 учебного года**

- 1) Мониторинг предметных результатов по итогам четверти
- 2) Общие сведения по итогам четверти
- 3) Информация о неуспевающих обучающихся
- 4) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:
- 5) Методические разработки
- 8) Участие в различных конференциях, методических мероприятиях, вебинарах, семинарах

Рефлексия по итогам прохождения ИОМ

| Дата       | Самооценка реализации ИОМ  |
|------------|--|
| 15.09.2024 | В ходе реализации ИОМ разрабатывается и дополняется учебно-методический комплект по формированию у детей духовно-нравственных чувств и патриотизма; накапливается методическая копилка новыми инновационными формами, методами и технологиями по духовно-нравственному и патриотическому воспитанию; у обучающихся повысился показатель развития духовно-нравственных и патриотических чувств к родной стране, селу, дому. |
| 15.03.2025 | Обучение по ИОМ способствовало развитию воспитанию и методических профессиональных компетенций.  |

Подпись наставника \_\_\_\_\_

Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_