

Утверждаю:  
Директор МКОУ «СОШ №24» ИМОСК

Е.С. Зуева



## **Персонализированная программа наставничества**

педагога – наставника Самодуровой Людмилы Владимировны

над педагогом Абдусаламовой Зульфией Абдурашидовной

на 2024/2025 учебный год

ст. Филимоновская  
2024 г

## **Основные участники программы:**

**Наставляемая:** Абдусаламова Зульфия Абдурашидовна, вновь прибывший педагог, имеет малый опыт работы с детьми с ОВЗ, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, методической поддержкой по конкретным предметам и взаимодействием с учениками.

**Наставник:** Самодурова Людмила Владимировна учитель высшей квалификационной категории, руководитель МО, опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Описание проблемы.** Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Владение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста начинающих без опыта работы с детьми с ОВЗ специалистов, является одной из ключевых задач кадровой политики МКОУ «СОШ № 24» ИМОСК

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с введением профессионального стандарта педагога и обновлённых ФГОС 3 - поколения, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя для работы с детьми с ОВЗ. Необходимо создавать ситуацию успешности работы начинающего учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у начинающего педагога (далее Наставляемого лица) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставников с начинающим педагогом на уровне общеобразовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год

## **Основание разработки программы**

Рабочая программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с :

- распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов:
  - национального проекта «Образование»,
  - «Современная школа»;
  - «Успех каждого ребёнка»;
- «Учитель будущего».

**Цель** – создание организационно-методических условий для успешной адаптации учителя с малым опытом работы, и осуществления в повышении уровня организации коррекционно-образовательной педагогической деятельности с детьми с ОВЗ.

**Задачи:**

- выявить затруднения учителя в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков учителя, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- мотивировать педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- Оказание помощи в ведении документации учителя.
- Помочь организовать предметно-развивающую среду

**Форма наставничества** - «Педагог- Педагог».

**Тип наставничества** – прямое

**Виды наставничества** – краткосрочное, традиционное, ситуационное, реверсивное.

**Срок реализации программы наставничества- 1 год.**

**Планируемые результаты:**

- Успешная адаптация педагога в учреждении;
- Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- Обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся с разными видами ОВЗ;

**Промежуточные результаты наставничества:**

- - повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- - качественный рост успеваемости с которыми работает наставляемое лицо;

**Содержание деятельности:**

- 1.Диагностика затруднений педагога и выбор форм организации обучения и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
- 2.Посещение уроков педагога и определение способов о повышениях эффективности.
- 3.Демонстрация педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
- 4.Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.
5. Познакомить с разнообразными методами и приёмами обучения при проведении коррекционно-образовательной деятельности с детьми с ОВЗ

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, коррекционных часов, проводимых наставником и наставляемым, анализ планов и отчет в конце учебного года.

**Планируемые мероприятия реализации программы наставничества**

№ п/п	Мероприятие	Срок реализации	Деятельность наставника
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов педагога. Ведение педагогической документации.	сентябрь	Осуществление диагностических процедур. Консультации по составлению рабочих программ
2	«Работа с детьми разной нозологии».	октябрь	Оказать практическую методическую помощь в разработке программ для детей с ОВЗ
3	Практикумы по решению педагогических ситуаций.		
4	Изучение методики проведения занятий, эффективное использование дидактического материала в работе.	ноябрь	Посещение уроков у других педагогов, их анализ Практикумы по планированию каждого этапа урока
5	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС)	декабрь	Анализ РППС
6	Консультация «Обзор методической литературы и наглядных пособий по развитию и обучению детей с ОВЗ»	январь	Подбор литературы, показ наглядных пособий
7	Консультация «Организация самостоятельной деятельности детей».	февраль	Практикумы по решению педагогических ситуаций.
8	Инновационные технологии и процессы в обучении детей с ОВЗ. Использование ИКТ технологий.	март	Подборка материалов для работы с детьми с ОВЗ.
9	Анализ эффективности реализации этапов программы.	апрель	Подведение итогов работы и анализ
10	Итоги работы молодого специалиста	май	Отчет о результатах наставнической работы собеседование по итогам за год. Самоанализ, устранение замечаний.

## АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО УЧИТЕЛЯ

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? да; нет; частично.
2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:
  - В календарно-тематическом планировании: да; нет; частично.
  - В проведении уроков: да; нет; частично.
  - В проведении внеклассных мероприятий: да; нет; частично.
  - В общении с коллегами, администрацией: да; нет; частично.
  - В общении с учащимися, их родителями: да; нет; частично;
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
4. Что представляет для вас трудность:
  - Формулировка целей урока: да; нет; частично.
  - Выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока да; нет; частично;
  - Мотивация деятельности учащихся да; нет; частично;
  - Формулировка вопросов проблемного характера да; нет; частично;
  - Создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении да; нет; частично;
  - Подготовка для учащихся заданий различной степени трудности да; нет; частично;
  - Активизация учащихся в обучении да; нет; частично;
  - Организация сотрудничества учащихся да; нет; частично;
  - Организация само- и взаимоконтроля учащихся да; нет; частично;
  - организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся да; нет; частично;
  - развитие творческих способностей учащихся да; нет; частично;
  - другое (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-ориентированном семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам; – творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- предметным кафедрам;
- школам начинающего учителя;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

6. 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 уроков, методика их подготовки и проведения; – методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; – приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся; – учет и оценка современных образовательных результатов учащихся; – психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов; – урегулирование конфликтных ситуаций; – формы работы с родителями; – формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися; – другое (допишите) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

\_\_\_\_\_ (ФИО наставника)  
в отношении \_\_\_\_\_ (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)
  - В основном самостоятельное изучение материалов в выполнении заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
  - В основном самостоятельное изучение материалов в выполнении заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
  - Личные консультации в заранее определенное время
  - Личные консультации по мере возникновения необходимости
  - Поэтапный совместный разбор практических заданий

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?
9. Каки наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?
10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?
11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?
12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

Дата

Подпись \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_