

**Нефтеюганское районное муниципальное  
общеобразовательное бюджетное учреждение  
«КУТЬ – ЯХСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
Ханты – Мансийского автономного округа-Югры Нефтеюганский район**

## ПРИКАЗ

18.09.2024

№542-0

с.п. Куть - Ях

О назначении наставника и формировании наставнических групп

В соответствии с «дорожной картой» реализации целевой модели наставничества в НРМОБУ «Куть-Яхская СОШ» на 2024-2025 учебный год, в целях реализации Программы наставничества, на основании запроса педагога по совершенствованию профессиональных компетенций, п р и к а з ы в а ю :

1. Сформировать наставническую группу « Педагог-педагог»
2. Утвердить персонифицированную программу наставничества (Приложение )
3. Назначить наставником Махрину Г.Н., учителя химии, методиста.
4. Махриной Г.Н., наставнику наставляемого Степашкиной Е.А.:
  - 4.1.поддерживать наставляемого в разработке собственного индивидуального образовательного маршрута , способствовать коррекции и отслеживанию результатов.
  - 4.2.составить отчет о результатах по завершении работы группы.
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой .

Директор

Е.В.Бабушкина

Приложение 1 к  
приказу от  
18.09.2024г. № -0

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»**

Наставник:  
Махрина Г.Н., учитель химии,  
методист  
Наставляемый:  
Степашкина Е.А., учитель географии

п.Куть-Ях,  
2024г.

## **Пояснительная записка**

Настоящая персонализированная программа наставничества педагогических работников в Нефтеюганском районном муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Куть-Яхская средняя общеобразовательная школа» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления персонализированного наставничества (далее – Программа). Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников Нефтеюганском районном муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Куть-Яхская средняя общеобразовательная школа, утвержденного приказом от 31.08.2022 г. № 507-0

### **Актуальность программы**

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена адаптацией ,связанной с переходом работника с начальной ступени образования на основную. Программа» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи учителю в процессе его профессионального становления.

**Цель программы:** совершенствование профессиональных компетенций педагогического работника в соответствии с требованиями ФГОС ООО и ФГОС СОО и ФОП ОО

### **Задачи:**

- оказать помощь в профессиональной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности на ступенях основного и среднего общего образования в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- сформировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности с целью совершенствования результативности учебно-воспитательного процесса;
- развивать интерес наставляемого лица к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать наставляемое лицо на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать повышению мотивации наставляемого лица к дальнейшему профессиональному развитию.
- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

**Реализация персонализированной программы наставничества**  
**Срок реализации Программы 1 год.( сентябрь 2024- май 2025)**

**Форма наставничества:**

**Традиционная форма наставничества** («один-на-один») – взаимодействие между более наставником и наставляемым в течение определенного продолжительного времени.

**Виды наставничества:**

*Ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

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

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:**

- индивидуальное консультирование;
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, и др.).

**Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

**Участники Программы:** наставник, наставляемый (молодой специалист)

**Информационная карточка педагога – наставника**

Фамилия, имя, отчество	Махрина Галина Николаевна
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил	Киргизский государственный университет
Год окончания учебного заведения	1983 г.
Специальность по диплому	Биолог, преподаватель биологии и химии
Квалификация по диплому	преподаватель биологии и химии
Педагогический стаж	40 лет
Место работы	НРМОБУ «Куть-Яхская СОШ»
Должность	Учитель, методист
Предмет	Химия и биология
Учебная нагрузка	9 часов
Классы	8-11
Классное руководство	-
Квалификационная категория	высшая

### Информационная карточка наставляемого педагога

Фамилия, имя, отчество	Степашкина Елена Александровна
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил	Государственное учреждение высшего образования «Омский государственный педагогический университет»
Год окончания учебного заведения	2011
Направление подготовки	Педагогическое образование. География
Квалификация по диплому	Учитель географии
Педагогический стаж	20 лет
Место работы	НРМОБУ «Кузь-Яхская СОШ»
Должность	учитель
Предмет	География
Учебная нагрузка	9 часов
Классы	5,6,8,9,10,11
Классное руководство	-
Квалификационная категория	первая

#### Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
  2. Посещение уроков и организация посещения наставляемым уроков наставника и опытных коллег.
  3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
  4. Помощь в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
  5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, конкурсы, предметные недели, и др.).
  6. Привлечение наставляемого к участию в работе педагогических сообществ.
  7. Помощь в организации участия в профессиональных конкурсах
  8. Организация мониторинга эффективности деятельности наставляемого .
- Осуществляя руководство, наставник выполняет следующие функции:
- планирование деятельности наставляемого (определяет методику обучения, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
  - консультирование (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; оказывает помощь в разработке рабочих программ и других учебно-методических документов по предмету;
  - оказание всесторонней помощи в решении возникающих в процессе работы проблем;
  - посещение занятий у опытных педагогов, а затем проведение их анализа.

#### Ожидаемые результаты для участников программы

- сформированность практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;

- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе новых педагогических технологий.
- 

**План реализации мероприятий программы наставничества  
на 2024-2025 уч.год**

<b>Наименование мероприятия /виды деятельности</b>	<b>Сроки проведения</b>	<b>Ответственные</b>	<b>Ожидаемый результат</b>
Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	Август	Наставник	План работы
Знакомство с календарным учебным графиком, рабочими программами, списком учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году. Помощь в составлении календарно-тематического планирования. Составление графика посещений уроков наставляемого . Первый этап анкетирования наставника и наставляемого	Август-сентябрь	Администрация, наставник	Овладение информацией, необходимой для организации работы
Методы и организационные формы обучения. Выбор приоритетной методической темы для самообразования Анализ урока. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.	Сентябрь-октябрь-	Наставник	Рациональное применение методов обучения. Сокращение числа конфликтов с родительским сообществом.
Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся Методика проведения внеклассных мероприятий. Знакомство с новыми педагогическими технологиями	Ноябрь	Наставник	Использование на уроках методов и приемов развития познавательной мотивации учащихся. Создание технологических карт уроков разных типов в соответствии с ФГОС
Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом. Проектная работа на уроках и во внеурочное время.	Ноябрь-март	Администрация, наставник	Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов наставляемого
Подготовка к прохождению аттестации	Декабрь		Формирование навыка самоанализа результативности педагогической деятельности
Выступление наставляемого на заседании ШМО по теме самообразования.	Апрель	Наставник	на страницах педагогических сообществ
Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости	Май	Наставник	Анкетирование, оценка качества реализации

<p>учащихся.  Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.  Отчет наставника о работе за год  Второй этап анкетирования наставник аи наставляемого</p>			<p>программы наставничества.  Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>
---	--	--	--

Приложение 1

### ОТЧЁТНАЯ ФОРМА ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

1. Самообразование
  - 1.1. Курсы повышения квалификации
  - 1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)
  - 1.3. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетил)
  - 1.4. Методические разработки, публикации.
2. Повышения методических компетенций
  - 2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).
  - 2.2. Выступление на заседаниях ШМО, педагогических советах (тема, дата)
  - 2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)
3. Учебная работа
  - 3.1. Успеваемость и качество знаний по классам (в сравнительном разрезе по триместрам и за год)
  - 3.2. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)
  - 3.3. Работа со слабоуспевающими детьми

**Анкета для наставляемых и наставников**  
**«Анализ работы с наставляемым»**  
 очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

№п/ п	Вопросы	Отметка молодого специалиста	Отметка наставника
1.	Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность?		
2.	Может ли самостоятельно подготовить технологическую карту урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации?		
3.	Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся?		
4.	Применяет ли дифференцированный подход к обучению учащихся?		
5.	Применяет ли в работе деятельностный метод обучения?		
6.	Использует ли разные формы организации деятельности учеников на уроке?		
7.	Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся?		
8.	Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса?		
9.	Чередует ли виды работ на уроке?		
10.	Стремится ли оптимизировать процесс обучения?		
11.	Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля?		
12.	Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке?		
13.	Может ли проанализировать уроки коллег по заданной схеме?		
14.	Владеет ли самоанализом урока?		
15.	Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений?		
16.	Прислушивается ли к мнению более опытных коллег?		
17.	Проявляет ли творческую инициативу?		
18.	Совершенствует ли свой теоретический уровень?		
19.	Пополняет ли «методическую копилку»?		
20.	Принят ли в коллективе коллегами?		
21.	Имеет ли собственные авторские разработки?		
22.	Оценка деятельности в качестве классного руководителя.		

**Анкета определения личной удовлетворённости участием в программе наставничества «Педагог-педагог».**

**Первый этап опроса** для мониторинга программы (до начала работы).

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где \_\_\_\_\_

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_

13. Вы довольны тем, что участвуете в программе? (да/нет)

### Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где \_\_\_\_\_

#### Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

3. Насколько в программе наставничества Вам важен комфорт?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценке личного профессионального потенциала?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

13. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_

**Второй этап опроса** для мониторинга программы (по завершении работы).

**Анкета удовлетворенности наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

2. Насколько комфортным было общение с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Ощущение поддержки наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Помощь наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Оцените ощущение безопасности при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?

---

11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

(да/нет)

**Анкета удовлетворенности наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

2. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько были полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько были полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Насколько удалось спланировать работу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Уровень удовлетворения от работы с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Оцените полезность проекта для Вашего наставляемого?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Оцените полезность проекта для Вас?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Что особенно ценно для Вас в программе?

---

12. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?  
(да/нет)