

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ПОИСК»**

**ПРИКАЗ**

18.08.2022

№ 255

**О наставничестве**

На основании приказа Департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 06.07.2022 №504-п «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Нефтеюганска», с целью развития наставничества педагогических кадров муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск», приказываю:

1. Утвердить:

1.1. примерную форму структуры персонализированной программы наставничества согласно Приложению 1 к данному приказу;

1.2. список наставников и наставляемых на 2022-2023 учебный год согласно Приложению 2 к данному приказу;

2. Наставникам:

2.1. разработать персонализированные программы наставничества в срок до 15.09.2022г.;

2.2. предоставить отчет о результатах реализации персонализированных программ за 2022-2023 учебный год на итоговом педагогическом совете;

3. Наставляемым:

3.1. изучать и в системе применять приобретенный новый опыт в своей педагогической практике;

3.2. выполнять задания по рекомендациям наставника в рамках персонализированной программы наставничества.

4. Назначить Михуля В.Н. заместителя директора по учебно-воспитательной работе - куратором реализации персонализированных программ наставничества в 2022-2023 учебном году.

4.1. Михуля В.Н. обеспечить взаимодействие наставников и наставляемых на основании положения о наставничестве и в рамках структуры персонализированных программ наставничества в 2022-2023 учебном году.

5. Аллахвердиевой Б.Э, секретарю, ознакомить работников с данным приказом до 05.09.2022 под роспись.

6. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора по УВР Михуля В.Н.

И.о.

директора



А.Р. Усманова

**Примерная форма структуры персонализированной программы  
наставничества**

Ф.И.О. наставляемого \_\_\_\_\_  
Должность \_\_\_\_\_  
Стаж работы \_\_\_\_\_  
Уровень образования \_\_\_\_\_  
Ф.И.О.наставника \_\_\_\_\_  
Должность \_\_\_\_\_  
Педагогический стаж работы \_\_\_\_\_  
Квалификационная категория \_\_\_\_\_  
Период реализации программы \_\_\_\_\_  
Отчетный период реализации программы \_\_\_\_\_

## Содержание программы.

### Пояснительная записка.

#### **Форма наставничества «Учитель – учитель».**

**Целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### **Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

## Характеристика участников формы наставничества

### «Учитель – учитель»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
<b>Типы наставников</b>			
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и педагогических коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		

## Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.
Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

№	№ Мероприятия	Форма мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения
1	Разработка и утверждение персонализированной программы наставничества			
2	Ознакомление с основополагающими документами учреждения: устав, годовой план, образовательная программа, программа развития, целями, задачами учреждения, направлениями текущей деятельности			
3	Ознакомление с коллегиальными органами управления учреждением: совет родителей, педсовет, методсовет			
4	Освоение и совершенствование профессиональных навыков: Контакт с родителями ----- Взаимоотношения с коллегами ----- Общение с детьми ----- Организация детского коллектива			
5	Консультации по темам - - - -			
6	Сопровождение участия в конкурсах и других мероприятиях для молодежи (указать конкретно)			
7	Участие в общественной жизни ЦДО «Поиск»			
8	Проверка выполнения персонализированной программы			

Ознакомлен \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_ (подпись наставника)

Ознакомлен \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_ (подпись наставляемого)

Согласовано \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_ (подпись заместитель директора по УВР)

Список наставников и наставляемых на 2022-2023 учебный год

№ п/п	ФИО наставляемого, должность	ФИО педагога – наставника, должность
1.	Базарова Олеся Васильевна, педагог дополнительного образования (25)	Пухальский Виктор Игнатьевич заместитель директора по УВР
2.	Макарова Регина Геннадьевна, педагог дополнительного образования (32)	Хисматуллина Флора Раисовна, педагог-организатор
3.	Потякина Елена Борисовна, педагог дополнительного образования (вновь)	Кожевникова Альбина Ивановна, педагог дополнительного образования
4.	Тымченко Екатерина Владимировна (вновь)	Пухальский Виктор Игнатьевич заместитель директора по УВР
5.	Магеррамова Эльза Назировна, педагог дополнительного образования (31)	Штульберг Татьяна Анатольевна, методист
6.	Михуля Венера Наильевна заместитель директора по УВР	Шейфер-Грушко Ирина Анатольевна, директор