



МУ «Департамент образования Мэрии города Грозного»  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Математическая школа №1 имени Х.И. Ибрагимова» г. Грозного  
(МБОУ «МШ №1 им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного)

МУ «Сольжа-Галин Мэрин дешаран департамент»  
Муниципальни бюджетни юкьарадешаран учреждени  
Сольжа-Галин «Х.И. Ибрагимовн царах йолу Математически школа №1»  
(МБОУ Сольжа-Галин «Х.И. Ибрагимовн царах №1 йолу МШ»)

**СОГЛАСОВАНО**  
Педагогический совет  
Протокол №1 от 27.08.2021 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МБОУ «МШ №1  
им.Х.И.Ибрагимова»  
Л.С.Токашева  
«30» 08 2021 г.



## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**МБОУ «МШ№1 им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного**

**Срок реализации 2021-2024 гг.**

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

<b>Наименование программы</b>	Программа наставничества МБОУ «МШ №1 им.Х.И.Ибрагимова» г.Грозного
<b>Нормативное обеспечение</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ);</li> <li>– Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“»;</li> <li>– Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</li> <li>– Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте);</li> <li>– Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» «...образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа»);</li> <li>– ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой»);</li> </ul> <p><b>Локальные акты школы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Положение о внедрении целевой модели наставничества 2021 года</li> </ul>
<b>Актуальность</b>	<p>Национальный проект «Образование», Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и реалии современного мира ставят задачу внедрения целевой модели наставничества во всех образовательных организациях.</p> <p>Чрезвычайно важно, что с помощью технологии наставничества в школе, путем прямой передачи жизненного опыта от человека к человеку участники образовательных отношений получают опыт, знания, гибкие навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи.</p> <p>Помощь опытных педагогов-наставников в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей, в адаптации и развитии индивидуальных способностей необходима разным категориям педагогов: учителям, воспитателям, классным руководителям. В ней нуждаются не только молодые специалисты, но и вновь прибывшие в школу. Программа наставничества наиболее актуальна по трем формам: «ученик-ученик», «учитель-ученик» и «учитель-учитель». Наставничество позволит сообществу учителей, учеников и родителей</p>

	школы сформироваться в качестве новой продуктивной среды для раскрытия потенциала всех участников образовательных отношений.
<b>Цель Программы</b>	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, работающих в МБОУ «МШ №1 им.Х.И.Ибрагимова» г.Грозного».
<b>Задачи Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Улучшение показателей в образовательной, социокультурной и других сферах;</li> <li>– подготовка учащихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;</li> <li>– раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого;</li> <li>– повышение учебной мотивации, развитие гибких навыков, лидерских качеств, в том числе посредством участия в проектной и исследовательской деятельности;</li> <li>– создание условий для выбора, формирования и реализации оптимальной индивидуальной образовательной траектории, в том числе для учащихся с особыми образовательными потребностями (одаренные дети; дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации);</li> <li>– создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>– формирование жизненных ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;</li> <li>– создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;</li> <li>– адаптация учащихся и педагогов в новом коллективе;</li> <li>– формирование открытого и эффективного сообщества, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.</li> </ul>
<b>Сроки реализации Программы</b>	2021-2024гг.
<b>Проекты, микропроекты (ролевые модели наставничества) Программы</b>	<p><b>Проект 1 - «Ученик-ученик»</b>  Микро-проект 1.1. - «Ученик-лидер - вновь прибывший ученик»  «Равный-равному»  <b>Проект 2 - «Учитель (педагог)-ученик»</b>  Микро-проект 2.1. - «Руководитель проекта - автор проекта».  Микро-проект 2.2. - «Руководитель учебно-исследовательскими работами – автор учебно-исследовательской работы».  Микро-проект 2.3. - «Общественный воспитатель - воспитанник».  Микро-проект 2.4. - «Педагог-психолог-трудный подросток»  <b>Проект 3 «Учитель-учитель»</b></p>

	<p>Микро-проект 3.1. - «Опытный учитель-молодой специалист»  Микро-проект 3.2.- «Опытный учитель-вновь прибывший (вступивший в должность) учитель</p>
<b>Этапы реализации Программы</b>	<p>I этап – подготовительный. Подготовка условий для запуска Программы наставничества (ноябрь 2021г. - август 2022г.).  II этап – основной (сентябрь 2022г. - декабрь 2024г.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формирование базы наставляемых,</li> <li>– формирование базы наставников,</li> <li>– отбор и обучение наставников,</li> <li>– формирование наставнических пар/групп,</li> <li>– организация работы наставнических пар/групп,</li> <li>– мониторинг промежуточных результатов реализации Программы.</li> </ul> <p>III этап – завершающий, аналитико-обобщающий: анализ результатов реализации Программы наставничества</p>
<b>Основные механизмы реализации Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– развитие кадрового потенциала;</li> <li>– повышение качества образовательной деятельности и планируемых результатов;</li> <li>– совершенствование условий успешной социализации и эффективного самоопределения учащихся, адаптации и профессионального становления педагогов</li> </ul>
<b>Планируемые результаты и образовательные эффекты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– измеримое улучшение показателей учащихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;</li> <li>– рост числа учащихся, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, олимпиадное движение;</li> <li>– улучшение психологического климата в школе как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;</li> <li>– практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий одаренных учащихся, а также находящихся в трудной жизненной ситуации);</li> <li>– измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.</li> </ul> <p>Реализация Программы может повлиять и на решение следующих проблем в школе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, низкую успеваемость;</li> <li>– отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;</li> <li>– недостаточные условия для качественной самореализации в рамках школьной программы;</li> <li>– недостаточные условия для формирования активной гражданской позиции;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– недостаточная информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;</li> <li>– кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;</li> <li>– конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;</li> <li>– отсутствие условий для формирования метапредметных (гибких) навыков и метакомпетенций;</li> <li>– высокий порог вхождения в образовательные программы, обеспечение условий развития талантливых учащихся и учащихся с высоким уровнем мотивации к познавательной деятельности;</li> <li>– падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;</li> <li>– проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.</li> </ul>
<b>Критерии эффективности реализации Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– достижение цели программы наставничества;</li> <li>– мнение всех участников программы (анкетирование);</li> <li>– достижение всеми участниками программы требуемой результативности (аттестация, наблюдение, до..., после...);</li> <li>– соответствие профилю должности педагогов, поведенческие изменения наставников и наставляемых;</li> <li>– экономическая эффективность (снижение затрат на профессиональное совершенствование педагогов, повышение качества образовательных результатов)</li> </ul>
<b>Методы оценки результатов реализации Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– метод стимулирующих оценок;</li> <li>– экспертная оценка результатов деятельности внутренними и внешними экспертами;</li> <li>– социологические опросы учащихся, педагогов, родителей;</li> <li>– методы психодиагностики;</li> <li>– маркетинговые исследования удовлетворенности участников реализации программы;</li> <li>– анализ образовательных и профессиональных достижений</li> </ul>
<b>Составители программы</b>	Шидиева Р.М., заместитель директора по МР
<b>База реализации Программы</b>	МБОУ «МШ №1 им.Х.И.Ибрагимова» г.Грозного
<b>Участники реализации Программы</b>	педагоги школы, учащиеся, родители (законные представители) учащихся школы
<b>Объемы и источники финансирования реализации Программы</b>	бюджетное и внебюджетное финансирование (инвестиции инновационных процессов, гранты и др.)

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Актуальность	
1. Общие положения	4
1.1. Нормативное обеспечение	
1.2. Определения и сокращения	5
2. Цель и задачи Программы	6
3. Планируемые результаты реализации программы	8
4. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ «МШ №1 им.Х.И.Ибрагимова»	9
5. Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества	10
6. План мероприятий (дорожная карта) реализации целевой модели наставничества в МБОУ «МШ №1 им.Х.И.Ибрагимова» на 2021-2024г.г.	29

### Приложения<sup>1</sup>

- Приказ от 29.10.2020г. №104 «О внедрении целевой модели наставничества» (приложение 1);
- Приказ от 29.10.2020г. №105 «Об утверждении Положения о внедрении целевой модели наставничества, Программы наставничества МБОУ «МШ №1 им.Х.И.Ибрагимова» г.Грозного (приложение 2);
- Приказ «Об утверждении дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества, о назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества» (приложение 3);
- Приказ «О формировании наставнических пар (групп) (приложение 4)».

---

<sup>1</sup> Приложения вводятся при необходимости (для иллюстрации статистики, отчетных/аналитических и др. данных)

## ВВЕДЕНИЕ

### Актуальность

Национальный проект «Образование», Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и реалии современного мира ставят задачу внедрения целевой модели наставничества во всех образовательных организациях.

Профессиональный стандарт «Педагог» предъявляет высокие требования к профессиональной компетентности каждого педагогического работника. Современной школе нужен профессионально-компетентный, обладающий гибкими навыками, психологически и технологически готовый к реализации ФГОС на практике, к включению в инновационные процессы педагог.

Чрезвычайно важно, что с помощью технологии наставничества в Школе, путем прямой передачи жизненного опыта от человека к человеку участники образовательных отношений получают опыт, знания, гибкие навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи.

Помощь опытных педагогов-наставников в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей, в адаптации и развитии индивидуальных способностей необходима разным категориям педагогов: учителям, воспитателям, классным руководителям. В ней нуждаются не только молодые специалисты, но и вновь прибывшие в Школу. Педагогам нужно помочь адаптироваться в новых условиях, ознакомить с документацией и материалами, которые предстоит разрабатывать и вести.

Программа наставничества для Школы наиболее актуальна по трем формам: «ученик-ученик», «учитель-ученик» и «учитель-учитель». Наставничество позволит сообществу учителей, учеников и родителей Школы сформироваться в качестве новой продуктивной среды для раскрытия потенциала всех участников образовательных отношений.

Внедрение Программы наставничества позволит максимально быстро состояться молодым специалистам в профессии; оказать своевременную и профессиональную поддержку подростка, оказавшегося в сложной жизненной ситуации, недостаточно мотивированным к учебе; испытывающему трудности с адаптацией в детском коллективе; учащемуся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры; одаренному учащемуся в раскрытии своего потенциала через участие в проектной и исследовательской деятельности под руководством наставника..

Программа наставничества МБОУ «МШ №1 им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа направлена на развитие профессионального мастерства педагогических работников Школы, обеспечение условий для сплочения коллектива учащихся и педагогов, повышение мотивации.

Программа наставничества МБОУ «МШ №1 им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного является документом планирования, разрабатывается педагогическими работниками Школы.

Структура Программы определяется процессом ее разработки, который предполагает следующие содержательные этапы:

- целеполагание (определение цели, задач, согласование их со всеми участниками системы наставничества в Школе);
- определение планируемых результатов;

- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработка индивидуальных планов развития в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый/наставник) совместно разрабатывают свои индивидуальные планы (далее – Индивидуальные планы) с учетом выбранной ролевой модели.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **1.1. Нормативное обеспечение**

Настоящая Программа наставничества разработана в соответствии со следующими документами:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ);
- Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“»;
- Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте);
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» «...образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа»);
- ГОСТ Р 54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой»);

#### ***Локальные акты Школы:***

- Положение о внедрении целевой модели наставничества - 2021;
- Приказ №105 от 29.10.2020г. «Об утверждении Положения о внедрении целевой модели наставничества, Программы наставничества МБОУ «МШ №1 им. Х.И. Ибрагимова» г.Грозного (приложение 1);
- Приказ «О внедрении целевой модели наставничества» (приложение 2);
- Приказ № 104 от 29.10.2020 «О назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества» (приложение 3);
- Приказ «О формировании наставнических пар (групп) (приложение 4)».



## 1.2. Определения и сокращения

**Заместитель директора по УВР, ВР** - учебно-воспитательной работе, воспитательной работе.

**Индивидуальный план** – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы.

**Куратор** – педагогический работник ОО или учреждения из числа социальных партнеров, осуществляющего деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**МБОУ «МШ №1 им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного** - муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Математическая школа №1 им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного, далее Школа.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «учащийся».

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Программа наставничества** – локальный нормативный документ, комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Система наставничества** – комплекс мер, разработанных и принятых в Лицее, направленных на обеспечение качественной подготовки наставников и эффективную их работу.

**Социализация личности** – процесс интеграции человека в социальную систему путём овладения нормами, правилами, навыками и знаниями, которые помогут ему нормально функционировать в обществе.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. **Формальное (официальное) наставничество** – форма наставничества, при которой устанавливаются цели, прописываются процедуры, создаются регламенты, подкрепляющиеся соответствующими приказами (приложения 1, 2, 3, 4).

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

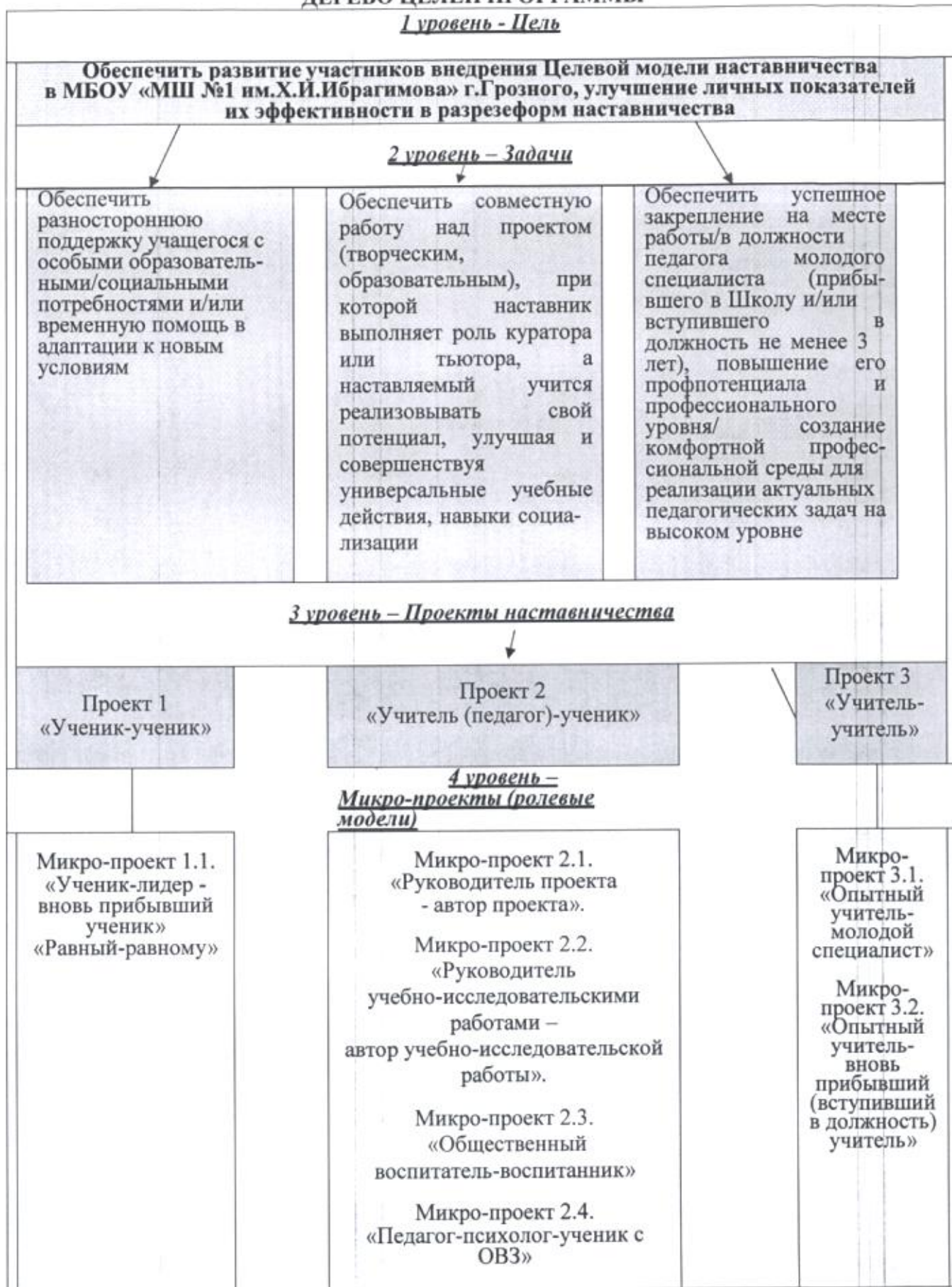
## 2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

**Целью** Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, работающих в МБОУ «МШ №1 им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного.

### **Задачи** Программы:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной и других сферах;
- подготовка учащихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого;
- повышение учебной мотивации, развитие гибких навыков, лидерских качеств, в том числе посредством участия в проектной и исследовательской деятельности;
- создание условий для выбора, формирования и реализации оптимальной индивидуальной образовательной траектории, в том числе для учащихся с особыми образовательными потребностями (одаренные дети; дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации);
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование жизненных ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- адаптация учащихся и педагогов в новом коллективе;
- формирование открытого и эффективного сообщества, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

## ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ



### 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

- измеримое улучшение показателей учащихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа учащихся, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность, олимпиадное движение;
- улучшение психологического климата в Школе как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий одаренных учащихся, а также находящихся в трудной жизненной ситуации);
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

#### **Реализация Программы может повлиять в том числе на решение следующих проблем в Школе:**

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, низкую успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- недостаточные условия для качественной самореализации в рамках школьной программы;
- недостаточные условия для формирования активной гражданской позиции;
- недостаточная информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных (гибких) навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, обеспечение условий развития талантливых учащихся и учащихся с высоким уровнем мотивации к познавательной деятельности;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

#### 4. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБОУ «МШ№1 им. Х.И.ИБРАГИМОВА» г. ГРОЗНОГО

Форма наставничества <sup>2</sup>	Вариации ролевых моделей <sup>3</sup>
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «лидер – вновь прибывший» - разносторонняя поддержка учащегося, помощь в адаптации к новым условиям обучения и новому классному коллективу; «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает коммуникационными способностями, а наставляемый – испытывает трудности адаптации, совместная работа над проектом, вовлечение наставляемого в общеклассные и общешкольные мероприятия.</li> </ul>
Учитель-учитель (педагог-педагог)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>- «опытный учитель - вновь прибывший (вступивший в должность в результате переподготовки) учитель», по результатам маркетинговых исследований, нуждающийся в поддержке опытного коллеги.</li> </ul>
Учитель (педагог)-ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «учитель-руководитель – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя универсальные учебные действия, навыки социализации;</li> <li>- «учитель - руководитель – автор учебно-исследовательской работы» - совместная работа над УИР, при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя универсальные учебные действия, навыки социализации;</li> <li>- «общественный воспитатель-воспитанник» - осуществляет поддержку несовершеннолетнего, находящегося в социально опасном положении в обществе, преодоление дезориентации учащегося в образовательном процессе, формирование жизненных ориентиров у учащегося, формирование нравственных ценностей, приобретение привычек ЗОЖ;</li> <li>- «педагог-психолог - ученик ОВЗ»(при наличии в Школе такого ребенка) - обеспечивает психологическую поддержку учащегося с особыми образовательными потребностями в процессе освоения общеобразовательной программы и развития личности; обеспечивает условия, снижающие негативное влияние среды на ребенка с ОВЗ, организует систему социальной жизнедеятельности и группового проектирования социальных и образовательных событий, предоставляет учащимся поле для самопрезентации и самовыражения в группах сверстников и разновозрастных группах.</li> </ul>

<sup>2</sup> При подготовке Программы ОО выбраны актуальные для Школы формы наставничества

<sup>3</sup> При подготовке Программы Школы выбраны модели наставничества, которые реально будут осуществляться как микро-проекты. При необходимости Школа вправе вносить изменения и дополнения в ролевые модели, исходя из актуальных задач развития ОУ

## 5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА С УЧЕТОМ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Ученик-ученик»

### 5.1. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «Ученик-лидер - вновь прибывший ученик».

Ф.И.О., класс наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О., должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с « \_\_\_\_\_ » г. по « \_\_\_\_\_ » 202 \_\_\_\_\_ г.

Форма наставничества: «ученик – ученик» предполагает взаимодействие учащихся Школы, при котором один из учащихся находится в сформированном коллективе длительное время, обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

**Цели:** разносторонняя поддержка учащегося, помощь в адаптации к новым условиям обучения и новому классному коллективу.

#### **Задачи:**

- помощь в реализации лидерского потенциала,
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов,
- развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- создание комфортных условий и коммуникаций в классе.

**Ожидаемые результаты:** высокий уровень включённости наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Лицея, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус Школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Учащиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

Наставник. Активный учащийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса, принимающий активное участие в жизни образовательной организации. Участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый. Учащийся, вновь прибывший в классный коллектив.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>4</sup>	Фактический результат <sup>5</sup>	Оценка куратора
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений развития <sup>6</sup>		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консултации с наставником <sup>7</sup>		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу куратора с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
<b>Раздел 2. Направления развития ученика</b>					
2.1.	Познакомиться с основной моделью взаимоотношений в классном коллективе, понять общие интересы коллектива, уровень активности и вовлеченности в общешкольные процессы		Знакомство состоялось, наставляемый принят в коллектив, понимают свою роль и свое место в классном коллективе.		
2.2.	Выявить индивидуальные особенности наставляемого, его интересы, привлечение его к занятиям внеурочной деятельности, кружках в соответствии с интересами		Интересы выявлены, наставляемый посещает занятия внеурочной деятельностью, кружки		
2.3.	Принять участие в конкурсе, соревнованиях по плану Школы и класса		Наставляемый принимает участие в мероприятиях		
2.4.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания)		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить		

<sup>4</sup> В описании планируемого результата ссылаемся на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместно выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

<sup>5</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

<sup>6</sup> Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение (спортивных) результатов и повышение успеваемости.

<sup>7</sup> Например, темы консултации: «Как улучшить оценки по (указать предмет/предметы); «Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет)»; «Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта)»; «Как стать более уверенным в себе» и др.

	стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ разработки проекта и пр.		домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...	
2.5.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировки, проведении общественного мероприятия и др.	
2.6.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной деятельности		Освоены навыки планирования учебной деятельности, определены приоритеты	
2.7.	Познакомиться с успешным опытом учебной деятельности, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной деятельности	
2.8.	Совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие в соответствии с планом класса или Школы		Проведено мероприятие	
2.9.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в школе, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе	

Подпись наставника \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого учащегося \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



Форма наставничества: «Учитель - ученик»  
**5.2. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Учитель-ученик». Ролевая модель: «Руководитель проекта- автор проекта».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О., должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Предполагает совместную деятельность учителя и учащегося Школы по разработке и реализации индивидуального проекта, при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя универсальные учебные действия, навыки социализации.

**Цель:** создание системы сопровождения проектной деятельности учащихся.

**Задачи:**

- выбор методов и форм работы, направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей учащихся;
- улучшение показателей в образовательной, социокультурной и других сферах;
- подготовка учащихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого;
- повышение учебной мотивации посредством участия в проектной деятельности;
- приобретение знаний и навыков, необходимых для успешного участия в разработке и реализации проектных работ;

**Ожидаемые результаты:**

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ «МШ №1 им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус Школы, лояльность учеников и будущих выпускников к Школе.
- учащиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**Среди оцениваемых результатов:**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- рост подготовленности учащихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- рост числа учащихся, вовлеченных в проектную деятельность, олимпиадное движение;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий одаренных учащихся.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>8</sup>	Фактический результат <sup>9</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития.		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития «Как подготовить и реализовать индивидуальный ученический проект».				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (подготовки и реализации проекта).			Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации	
<b>Раздел 2. Направления развития ученика</b>					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения.		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания разработки проекта.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно разработать индивидуальный проект.		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		

<sup>8</sup> В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

<sup>9</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>а</sup>	Фактический результат <sup>б</sup>	Оценка наставника
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной проектной деятельности		Освоены навыки планирования учебной проектной деятельности, определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) подготовки проектов.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной проектной деятельности		
2.6.	Принять участие в конкурсе учебных проектов с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в конкурсе (указать конкурс, место/получен статус лауреата).		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого учащегося \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

### 5.3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Учитель-ученик». Ролевая модель: «Учитель - руководитель – автор учебно-исследовательской работы»  
Ф.И.О., класс/группа наставляемого \_\_\_\_\_ Ф.И.О., должность наставника \_\_\_\_\_

Форма наставничества предполагает взаимодействие учителя и учащегося Школы в учебно-исследовательской деятельности, при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя универсальные учебные действия, навыки социализации.

**Цель:** создание системы сопровождения учебно-исследовательской деятельности учащихся.

**Задачи:**

- выбор методов и форм работы, направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей учащихся, развитию их одаренности через наставничество;
- приобретение знаний и навыков, необходимых для успешного участия в разработке и реализации социально-культурных проектов, развитие творческих способностей учащихся через привлечение к учебно-исследовательской деятельности в разнообразных формах;
- улучшение показателей в образовательной, социокультурной и других сферах;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого;
- устранение внутренних образовательных дефицитов учащихся, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных или образовательных проблем;
- повышение учебной мотивации посредством участия в учебно-исследовательской деятельности.

**Ожидаемые результаты:**

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ «МШ №1 им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус Школы, лояльность учеников и будущих выпускников к Школе;
- учащиеся – наставляемые получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций;
- обретение учащимся способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.

**Среди оцениваемых результатов:**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- способность учащихся к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации и т.д.;
- рост числа учащихся, вовлеченных в учебно-исследовательскую деятельность, олимпиадное движение;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий одаренных (мотивированных) учащихся.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>1</sup>	Фактический результат <sup>2</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений развития учебно-исследовательской работы учащегося.		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития «Как подготовить и реализовать учебно-исследовательскую работу учащегося».				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в подготовке учебно-исследовательской работы учащегося) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
<b>Раздел 2. Направления развития ученика</b>					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке учебно-исследовательской работы.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить учебно-исследовательскую работу.		
2.3.	Сформировать правила публичной защиты учебно-исследовательской работы учащегося.		Сформировано понимание, как подготовить публичную защиту учебно-исследовательской работы учащегося.		

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>1</sup>	Фактический результат <sup>2</sup>	Оценка наставника
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебно-исследовательской деятельности		Освоены навыки планирования учебно-исследовательской деятельности, определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебно-исследовательской деятельности, подготовки и проведения публичных выступлений, участия в научно-практических конференциях.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебно-исследовательской деятельности		
2.6.	Принять участие в НПК Школы и др. с последующим разбором полученного опыта.		По итогам участия в НПК Школы и др. (указать, каких) результат участия (место/получен статус лауреата).		

Подпись наставника \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

<sup>1</sup> В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

<sup>2</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере», если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут», если превысил запланированный, то необходимо это описать.

Форма наставничества: «Учитель - ученик»

#### 5.4. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Учитель-ученик». Ролевая модель: «Общественный воспитатель - воспитанник».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«Общественный воспитатель - заместитель директора» осуществляет поддержку несовершеннолетнего учащегося-воспитанника, находящегося в социально опасном положении в обществе, состоящем на учете в полиции.

**Целями** такой формы наставничества являются: преодоление дезориентации учащегося в образовательном процессе, раскрытие потенциала каждого наставляемого, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, поддержка учащегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

#### **Задачи:**

- формирование жизненных ориентиров у учащихся,
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов,
- формирование активной гражданской позиции, нравственных ценностей, приобретение наставляемым привычек ЗОЖ,
- развитие гибких навыков.

#### **Ожидаемые результаты:**

высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Школы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус Школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Учащиеся (воспитанники) – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций. Среди оцениваемых результатов:

- рост вовлеченности учащихся в жизнь Школы;
- снижение числа учащихся, состоящих на учете в полиции;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива учащихся.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>1</sup>	Фактический результат <sup>2</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Изучение причины социальной дезадаптации ребенка, условий жизни и поведенческих тенденций, сбор банка данных		Социальная адаптация несовершеннолетнего, находящегося в социально опасном положении в обществе, преодоление дезориентации учащегося в образовательном процессе, формирование жизненных ориентиров у учащегося, формирование нравственных ценностей, приобретение привычек ЗОЖ.		
1.2.	Провести с наставляемым беседы: о культуре поведения, правильном питании, здоровом образе жизни; о вреде табакокурения, о способах выхода из конфликтов, взаимоотношениях со сверстниками; беседы на темы: «Умей сказать «нет»; «Свобода и ответственность», «Преступление и наказание», «Вредные привычки и борьба с ними». Организация полезного досуга: пропаганда здорового образа жизни; включение семьи в воспитательный процесс.		Сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитию личностных компетенций, с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
<b>Раздел 2. Направления развития ученика (план мероприятий)</b>					
2.1.	Патронаж семьи: изучение жилищно-бытовых условий, место обучения наставляемого, социально-педагогическое консультирование по вопросу повышения родительской ответственности за социализацию и воспитание ребенка.		Создание и реализация системы контактов с родителями		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)		



2.3.	Сформировать правила поведения на уроке, тренировке, общественной деятельности и др. для повышения результативности.		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.	
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты	
2.5.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях.		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать в каких) Результативность (место/получен статус лауреата). По итогам соревнования по ...	
2.6.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.	

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

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

<sup>1</sup> В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

<sup>2</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

Форма наставничества: «Учитель - ученик»

### 5.5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Учитель-ученик». Ролевая модель: «Педагог-психолог - ученик ОВЗ»,

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_г. по «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_г.

**Цель:** обеспечить психологическую поддержку учащегося с особыми образовательными потребностями в процессе освоения общеобразовательной программы и развития личности.

**Задачи:**

- диагностика актуальных психологических особенностей и затруднений во взаимодействии с одноклассниками, учителями, семьей;
- диагностика и коррекция ВПФ (высших психических функций: память, внимание, мышление, речь, восприятие);
- развитие навыков эмпатии, саморефлексии и конструктивного взаимодействия с окружающими;
- раскрытие личностного, творческого потенциала учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

**Методы:**

- наблюдение;
- психодиагностика ВПФ учащегося (высших психических функций: память, внимание, мышление, речь, восприятие);
- консультативная поддержка учащегося, законных представителей учащегося и педагогов;
- психологические упражнения и игры;
- психогимнастика.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1	Входная диагностика когнитивной, эмоционально волевой, коммуникативной сферы учащегося.		Выявление актуального состояния когнитивной, эмоционально волевой, коммуникативной сферы учащегося для выстраивания плана коррекционной работы		

1.2	Исследование образовательных условий учащегося.	Отслеживание состояния наличия или отсутствия условий, способствующих усвоению общеобразовательной программы учащимся.	
1.3	Контрольная диагностика когнитивной, эмоционально-волевой, коммуникативной сферы учащегося.	Контроль состояния когнитивной, эмоционально-волевой, коммуникативной сферы учащегося для подведения итогов коррекционно-развивающей работы.	
<b>Раздел 2. Направления развития ученика (план мероприятий)</b>			
2.1	Коррекционно-развивающие индивидуальные занятия по программе «Коррекция и развитие коммуникативной, познавательной, эмоционально-волевой, личностной сферы ребенка с ОВЗ».	Положительная динамика развития и коррекции коммуникативной, познавательной, эмоционально-волевой, личностной сферы учащегося	
2.2	Участие учащегося в конкурсе творческих работ на тему «Чувства – это важно».	Предоставление на конкурс творческой работы; Раскрытие творческого потенциала учащегося.	
2.3	Часы общения (классные часы) «Как учиться с удовольствием? Самомотивация и постановка целей для младших школьников». «Мир, где все равно»; «Основы конфликтологии и стратегия поведения в конфликте»	Проведение тематических часов общения педагогом-психологом с целью развития, понимания важности заданных темой классного часа проблем; развитие коммуникативной компетенции у учащихся класса.	
<b>Раздел 3. Консультативная поддержка родителей (законных представителей)</b>			
3.1	Консультативная поддержка учащегося, законных представителей учащегося и педагогов.	Обеспечение учащегося, законных представителей учащегося и педагогов консультативной психологической поддержкой.	
3.2	Информационно-просветительская поддержка педагогов, законных представителей учащегося о личностных, эмоционально-волевых, коммуникативных и познавательных особенностях учащегося.	Обеспечение педагогов, законных представителей учащегося информационно-просветительским материалом о личностных, эмоционально-волевых, коммуникативных и познавательных особенностях учащегося.	

Подпись наставника \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Подпись законного представителя ученика \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Форма наставничества: «Учитель - учитель»

## 5.6. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «*учитель-учитель*». Ролевая модель: «*опытный учитель-молодой специалист (вновь прибывший, назначенный на должность)*».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «   » 20 г. по «   » 20 г.

Форма наставничества: «*учитель-учитель*» предполагает взаимодействие педагогов Школы, при котором опытный учитель (педагог) Школы оказывает всестороннюю поддержку в профессиональном становлении молодого специалиста», помогает в максимально быстрые сроки молодому специалисту приобрести необходимые профессиональные организационных, коммуникационных навыки, закрепиться на месте работы. В другой модели «опытный учитель Школы» и «вновь прибывший или назначенный на должность (после профессиональной переподготовки) учитель» первый помогает адаптироваться к условиям в новом трудовом коллективе: знакомит с необходимыми для осуществления педагогической деятельности документами, положениями, традициями, оказывает всестороннюю поддержку наставляемому.

**Цели:** успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание в Школе комфортной профессиональной среды, позволяющей решать актуальные педагогические задачи.

**Задачи:**

- помощь в адаптации учителя в новом педагогическом коллективе;
- формирование потребности осуществлять анализ своей профессиональной деятельности,
- развитие интереса к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентирование молодого специалиста на творческое использование в своей педагогической деятельности передовых образовательных технологий,
- повышение интереса к профессиональной деятельности,
- ускорение процесса профессионального становления педагога,
- создание комфортных условий и коммуникаций в педагогическом сообществе.

**Ожидаемые результаты:** высокий уровень включенности наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь Лицея, развитие творческого, личного и педагогических потенциалов, а также развитие необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной профессиональной деятельностью,
- улучшение психоэмоционального состояния,

- увеличение числа педагогов, желающих продолжить профессиональную деятельность в Лицее;
- количественный и качественный рост успеваемости и поведения в классах наставляемых,
- сокращение или отсутствие конфликтов с педагогами, родителями, учащимися,
- рост числа собственных педагогических работ, статей, методических разработок и т.п.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>10</sup>	Фактический результат <sup>11</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>12</sup></b>					
2.1.	Познакомиться со школой, ее особенностями, направлениями работы, и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МБОУ «МШ №1 им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного в области коррекционной педагогики		
2.2.	Изучить помещения МБОУ «МШ №1 им.Х.И.Ибрагимова»г.Грозного (основные помещения, правила пользования и пр.); учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов и др.		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство МБОУ «МШ №1 им.Х.И.Ибрагимова» г.Грозного, педагоги-предметники; педагог-психолог, секретарь и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов		

<sup>10</sup> В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

<sup>11</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

<sup>12</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

			обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества	
2.4.	Изучить сайт, страничку МБОУ «МШ №1 им.Х.И.Ибрагимова» г.Грозного в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете		Хорошая ориентация по сайту, на страницах МБОУ «МШ №1 им.Х.И.Ибрагимова» г.Грозного в соцсетях «ВК» и «Инстаграмм», изучены правила размещения информации в Интернете	
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника МНБОУ «МШ №1 им.Х.И.Ибрагимова» г.Грозного (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения	
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей	
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине	
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения	
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника</b> <sup>13</sup>				
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся <sup>14</sup>		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ... классов, которые учитываются при подготовке к занятиям	
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...	
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН	

<sup>13</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

<sup>14</sup> В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (XX) род. собраний, мероприятия с родителями ( <i>перечислить</i> )	
3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - Положение по оплате труда, ВСОКО, должностную инструкцию и пр.)		Изучено содержание Положения по оплате труда, ВСОКО, должностной инструкции и пр.	
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; метод.рекомендаций по предмету и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплинам	
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности МБОУ «МШ№1 им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного		Изучены проекты МБОУ «МШ№1 им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога	
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в МБОУ «МШ№1 им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного		Документы изучены	
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность учителя (педагога)		По формату подготовлены...	
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления проф.развития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в МБОУ «МШ№1 им.Х.И.Ибрагимова»г.Грозного выбраны формы собственного проф. развития на следующий год (повышение квалификации в ...)	
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики	

3.12	Познакомиться с успешными практиками разработками и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию статьи		Подготовлена к публикации статья «...»		



**6. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ (ДОРОЖНАЯ КАРТА) ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
В МБОУ «МШ №1 ИМ.Х.И.ИБРАГИМОВА» г.ГРОЗНОГО НА 2021-2024г.г.**

№	Наименование этапа реализации	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки исполнения	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы наставничества	<p>1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества учащихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между учащимися».</p> <p>2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.</p> <p>1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование на сайте Школы.</p>	2021г.	Заместители директора по УР, ВР и МР.
		Информирование родителей, педагогов, учащихся и др. о возможностях и целях целевой модели наставничества		Август, сентябрь 2021г.	Заместители директора по УР и ВР.
	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ОО		1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества». 2. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в Школе (издание приказа). 3. Актуализация и утверждение «Дорожной карты» на учебный год.	Август, сентябрь 2021г.  Ежегодно август, сентябрь	Заместители директора по УР и МР.

	Выбор форм и моделей наставничества исходя из потребностей Школы	<p>1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри Школы.</p> <p>2. Проведение бесед с педагогами по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и ролевых моделей наставничества.</p> <p>3. Разработка индивидуальных планов развития под руководством наставника по формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик» в зависимости от запросов Школы.</p>	Ежегодно август, сентябрь	Заместители директора по УР и ВР.
2. Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>1. Проведение анкетирования среди учащихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.</p> <p>3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых учащихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители.</p> <p>4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, портфолио.</p> <p>5. Выбор форм наставничества в зависимости от запросов потенциальных наставляемых.</p> <p>6. Оценка наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников по результатам анкетирования.</p>	Ежегодно сентябрь, октябрь	Заместители директора по УР и ВР  Кураторы, наставники

	Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа учащихся.	Сентябрь-октябрь	Заместители директора по УР, ВР, МР
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках с целью актуализации имеющейся базы	Ежегодно сентябрь-октябрь	Заместители директора по УР, ВР, МР
4.	Отбор и обучение наставников	Формирование базы наставников с целью актуализации имеющейся базы Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников Обучение наставников для работы с наставляемыми	Ежегодно сентябрь-октябрь Ежегодно май	Заместители директора по УР, ВР и МР Заместители директора по УР, ВР и МР
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	Согласно плану повышения квалификации наставников Ежегодно май	Заместители директора по УР, ВР и МР Заместители директора по УР, ВР и МР

		2. Собеседования (и/или анкетирование) кураторов с наставниками и наставляемыми на предмет выяснения предпочтений выбора. 3. Формирование наставнических пар/групп.	Ежегодно сентябрь, октябрь	
	Закрепление наставнических пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». 2. Составление индивидуальных планов развития, наставляемых под руководством наставника. 3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	Сентябрь-октябрь	Заместители директора по УР, ВР и МР
6	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	1. Проведение организационной встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 3. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 4. Проведение встречи наставника и наставляемого по итогам реализации плана.	Ежегодно сентябрь  Октябрь  Ноябрь-апрель	Заместители директора по УР, ВР и МР
	Организация контроля достижения планируемых результатов наставниками	1. Проведение анкет обратной связи кураторами у наставников, наставников - у наставляемых.	Ежегодно апрель, май	Заместители директора по УР, ВР и МР

7	Завершение наставничества	Отчеты по итогам реализации индивидуальных планов развития, наставляемых под руководством наставника	<p>1. Проведение мониторинга удовлетворенности участием в программе наставничества.</p> <p>2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</p> <p>3. Мониторинг «Удовлетворённость реализацией индивидуальных планов развития, наставляемых под руководством наставника.</p> <p>1. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия по реализации «Дорожной карты» на текущий учебный год.</p> <p>2. Издание приказа о поощрении лучших участников наставнической деятельности по ролевым моделям.</p> <p>3. Публикация информации о результатах реализации программы наставничества, о лучших наставниках на сайте Школы.</p> <p>4. Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара".</p>	Ежегодно  По завершению периода наставничества	Заместители директора по УР, ВР и МР
		Мотивация и поощрение наставников		Ежегодно март-май  май 2024г.	Заместители директора по УР, ВР и МР
				Ежегодно май-июнь  2024г.	Заместители директора по УР, ВР и МР