

**Департамент образования Мэри г. Грозного  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 50» г. Грозного  
(МБОУ «СОШ № 50» г. Грозного)**

**Соблжа-Галин Мэрин дешаран Департамент  
Соблжа-Галин муниципальни бюджетни йукъардешаран хьукмат  
Соблжа-Галин «Йуккъера йукъардешаран школа № 50»  
(Соблжа-Галин МБЙХЪ «ЙЙШ № 50»)**

**Утверждаю  
Директор  
МБОУ «СОШ №50» г. Грозного  
\_\_\_\_\_/Муступаева Л.Р./  
Приказ № 119 от 01.09.2021г.**

**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
на 2021-2024 гг**

**Грозный, 2021**

**Составитель:**

Полежаева И.М., заместитель директора по научно-методической работе

Программа наставничества МБОУ «СОШ №50» г. Грозного на 2021-2024 годы (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Раздел</b>	<b>Стр.</b>
Введение	4
1. Цель и задачи Программы	6
2. Реализация определенных программой форм наставничества в МБОУ «СОШ №50» г. Грозного	8
3. Планируемые результаты	10
4. Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №50»	12
Приложения	17

## ВВЕДЕНИЕ

**Настоящая программа разработана на основании и в соответствие со следующими документами:**

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»;
- письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- приказ Министерства образования и науки ЧР «Об организации работы по внедрению региональной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики» №904-п от 30.07.2021 г.
- ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой»)
- Устав МБОУ «СОШ №50» г. Грозного.

В соответствии с ГОСТ, Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений. Таким образом, Программа наставничества - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения необходимого результата.

**Программа включает в себя следующие разделы:**

- 1) цели и задачи («Дерево целей»);
- 2) характеристика форм взаимодействия наставников и наставляемых («Характеристика ролевых моделей»);
- 3) ожидаемые результаты реализации программы («Планируемые результаты»);
- 4) график проведения программных мероприятий, как то: диагностики, формирование банка данных наставников и наставляемых, формирование наставнических пар, выработка индивидуальных планов и т.п., в формате ежегодно обновляемой и утверждаемой Дорожной карты реализации целевой модели наставничества («Дорожная карта»);
- 5) образцы и шаблоны необходимых документов (анкет, индивидуальных планов, согласий, соглашений) («Приложения»).

**Программа реализуется за счет внутренних ресурсов образовательной организации, при поддержке органов управления образованием. В целях необходимой корректировки и своевременного внесения надлежащих изменений, Дорожная карта реализации Целевой модели наставничества,**

составляемая на основании Программы, утверждается ежегодно на один учебный год.

**Программа предусматривает мониторинг** потребности в наставничестве и результатов наставничества. Мониторинг включает в себя диагностические процедуры, в том числе, наблюдение и анкетирование, график проведения которых включен в дорожную карту.

## **1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ**

**Программа наставничества реализуется в МБОУ «СОШ №50» в целях** повышения качества основной (образовательной) деятельности организации и рассчитана на 5 лет (2021-2024 включительно). Основным результатом внедрения целевой модели наставничества является уменьшение негативных явлений и тенденций в период адаптации обучающихся к новой образовательной ступени, улучшение показателей работы молодых специалистов, уменьшение количества неуспевающих обучающихся, повышение проектной и олимпиадной активности обучающихся, увеличение числа обучающихся, осознанно выбирающих направление профессионального образования. Цели Программы реализуются через ряд последовательно решаемых задач, в ходе проектов, соответствующих определенным формам наставничества, в процессе взаимодействия наставников и наставляемых в форматах, получивших название микропроектов. Формат взаимодействия обусловлен конкретикой решаемых задач и соответствует определенной ролевой модели.

**Целью** является развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №50» и улучшение личных показателей эффективности их деятельности, в разрезе форм наставничества.

### **Задачи:**

- Обеспечить разностороннюю поддержку обучающихся с особыми образовательными /социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям (решается через внедрение формы наставничества «Ученик-ученик» в форматах «Успевающий(наставник) – неуспевающий (наставляемый)», «Продвинутый (наставник) – новичок (наставляемый)», «Равный (наставник) – равный (наставляемый)»)
- Обеспечить успешное закрепление на месте работы (в должности педагога) молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне (решается через внедрение формы наставничества «Учитель-учитель» в форматах «Опытный учитель – молодой специалист» (для работников в возрасте до 35 лет со стажем работы до 3-х лет), «Опытный предметник – неопытный предметник» (для работников, впервые приступивших к преподаванию нового для них предмета))
- Обеспечить успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, мета-компетенций и мотивации, появление ресурсов для осознанного выбора

будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий (решается через внедрение формы наставничества «Студент – ученик» в форматах «успевающий – неуспевающий» (для детей, испытывающих затруднения с предметами, которые нужно будет изучать на следующей образовательной ступени), «продвинутый – новичок» (для детей, испытывающих затруднения с социализацией))

- Обеспечить успешное формирование у учеников основного и среднего звена осознанного подхода к реализации личностного потенциала, вызвать повышения уровня заинтересованности в развитии собственных талантов и навыков, в подготовке к будущей профессиональной деятельности, помочь с выбором профессии (решается через внедрение формы наставничества «Работодатель – ученик» в форматах «Профессионал – новичок» (для детей, не до конца осознающих специфику выбираемой профессии, «Коллега – будущий коллега» (для детей, испытывающих неуверенность в собственных силах), «Работодатель – будущий сотрудник» (для детей, испытывающих трудности при адаптации к новым социальным условиям)) (см. рис. 1)



Рисунок 1. Дерево целей программы наставничества

## 2. РЕАЛИЗАЦИЯ ОПРЕДЕЛЕННЫХ ПРОГРАММОЙ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «СОШ №50» Г. ГРОЗНОГО

Программой предусмотрены следующие формы наставничества:

ученик-ученик

учитель-учитель

студент-ученик

работодатель-ученик

Каждая из форм призвана решать определенный набор задач, соответствующих конкретной проблематике, как это показано на рис.1.

От выбранной формы наставничества зависит, кто будет выступать в качестве наставника, а кто - в качестве наставляемого. В форме «Ученик – ученик» и наставник, и наставляемый являются учениками школы. В форме «Учитель-учитель» и наставник, и наставляемый являются учителями школы. В форме «Студент-ученик» наставник является студентом, наставляемый – учеником школы. В форме «Работодатель – ученик» в качестве наставника выступает работодатель, в качестве наставляемого – ученик.

Конкретный формат взаимодействия наставника и наставляемого определяется дополнительно и зависит от содержания задач, решаемых при помощи наставничества. В случае, когда наставничество призвано решить проблему отсутствия определенных знаний, умений, навыков у наставляемого используется формат типа «Успевающий – неуспевающий». В случае, когда посредством наставничества решается проблема неуверенности в собственных силах, несамостоятельности, недостаточной определенности, используется формат типа «Продвинутый – новичок». В случае, когда наставничество обеспечивает поддержку при освоении новых направлений работы, используется «формат равных». В настоящей программе последний вариант сотрудничества наставника и наставляемого возможен в рамках формы «Ученик-ученик», «Работодатель – ученик».

Подробно связь формата работы с содержанием задач, решаемых при помощи наставничества, представлена в табл.1

Таблица 1.

Задачи наставничества в разрезе форм наставничества

<b>Форма наставничества</b>	<b>Формат взаимодействия наставника и наставляемого</b>
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"><li>– «успевающий – неуспевающий» - поддержка образовательного процесса силами успевающих учеников в формате дополнительных занятий по предметам, индивидуальных консультаций по выбранным предметным темам, тьюторства как формы организации работы более слабых одноклассников в группе;</li><li>– «продвинутый - новичок» - психоэмоциональная поддержка обучающихся, переходящих на новую образовательную ступень, со стороны обучающихся старших классов, помощь в адаптации</li></ul>



	<p>к новым реалиям образовательного процесса и его социальных компонентов, развитие коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</p> <p>– «равный – равному» - совместная деятельность в формате обмена навыками в рамках проектной деятельности, объединяющей обучающихся различных образовательных ступеней.</p>
Учитель-учитель	<p>– «опытный учитель – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <p>– «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</p>
Студент-ученик	<p>– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;</p> <p>– «продвинутый - новичок» - сотрудничество в рамках работы над научно-исследовательскими, культурными, социальными и иными проектами, в которых студент выступает в роли старшего, владеющего информацией и необходимыми навыками в большем объеме</p>
Работодатель - ученик	<p>– «профессионал - новичок» - информирование о тонкостях и сложностях различных профессий, с целью формирования у обучающихся не только более полных представлений о профессии, но и необходимого мотивационного настроения;</p> <p>– «коллега – будущий коллега» – профориентационная работа по вовлечению обучающихся в профессиональную деятельность в формате совместного творчества, совместного проектирования;</p> <p>– «работодатель – будущий сотрудник» – профориентационная работа по формированию у обучающихся адекватного представления о содержании трудовой деятельности, трудовом законодательстве, правах и обязанностях работников.</p>

Так как наиболее частой проблемой, решаемой наставничеством, является проблема адаптации к деятельности (учебной для ученика, педагогической для учителя, профессиональной для будущего студента, будущего специалиста), то есть основной задачей наставничества является поддержка процесса формирования необходимых навыков и представлений, то и основным форматом взаимодействия является такой, при котором наставник выступает в качестве старшего, более обученного, лучше знакомого с ситуацией, а наставляемый учится у наставника. К такому типу относятся форматы «Успевающий – неуспевающий», «Продвинутый – новичок», «Опытный учитель – молодой специалист», «Профессионал – новичок».

### **3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

**3.1. Наставничество в ситуации адаптации обучающихся к новой ступени образования** должно привести к:

- снижению адаптационных потерь, к которым относятся ухудшение поведения, ухудшение успеваемости, повышение конфликтности, ухудшение эмоционального состояния
- улучшению психоэмоционального состояния обучающихся
- стабильности образовательных результатов
- формированию позитивной мотивации по отношению к учебному процессу
- улучшению показателей вторичной социализации (усвоение новых правил и норм поведения, повышение уровня самостоятельности, ответственности).

**3.2. Наставничество в ситуации включения обучающихся в коррекционную образовательную (творческую, проектную) деятельность** с целью улучшения результата или формирования определенных личностных качеств должно привести к:

- улучшению личностных показателей
- снижению неуспеваемости либо повышению успеваемости
- росту мотивации к учебе (либо проектной или творческой деятельности)
- улучшению социальных показателей.

**3.3. Наставничество в ситуации знакомства обучающихся со следующей образовательной ступенью и будущей профессиональной деятельностью** должно привести к:

- расширению кругозора
- развитию представления о возможном выборе профессии
- росту мотивации к будущей профессиональной деятельности и соответствующей учебной деятельности в настоящем
- развитию личностных качеств социального характера (самостоятельность, самооценка, самоанализ, самокритика)
- развитию личностных качеств деятельностного характера (целеустремленность, ответственность, работоспособность).

**3.4. Наставничество в ситуации адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности** должно привести к:

- снижению адаптационных рисков, к которым относятся проблемы психоэмоционального характера (тревожность, конфликтность, замкнутость), проблемы профессионального характера (неспособность адекватно отреагировать на ситуацию, отсутствие стремления к профессиональному росту), проблемы социального характера (принятие роли изгоя, неспособность к урегулированию конфликтов с обучающимися и их родителями, с коллегами и администрацией) и т.д.
- уменьшению продолжительности адаптационного периода

- росту профессиональной мотивации
- росту профессиональных навыков, квалификации
- развитию личностных качеств, необходимых успешному педагогу (стрессоустойчивость, эмоциональная стабильность, компетентность, целеустремленность и т.д.).

### **Общие результаты:**

- улучшение общих показателей адаптационных процессов: снижение продолжительности, уменьшение эмоциональной нагрузки, улучшение результатов;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации обучающихся к учебе и саморазвитию;
- снижение показателей неуспеваемости учащихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

#### 4. ДОРОЖНАЯ КАРТА внедрения методологии (Целевой модели) наставничества в МБОУ «СОШ №50»

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
<b>Организационно-методическое сопровождение деятельности</b>				
Формирование базы наставляемых из числа обучающихся, педагогов, представителей родительской общественности, выпускников, партнеров и т.д.	Сентябрь-октябрь	Сформирована база наставляемых	Количество участников, охваченных системой наставничества не менее 10% от общего числа обучающихся в школе, 100% от общего числа педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем менее 3 лет	Зам. по НМР
Формирование базы наставников из числа обучающихся, педагогов, представителей родительской общественности, выпускников, партнеров и т.д.	Сентябрь-октябрь	Сформирована база наставников		Зам. по НМР
Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программы (системы) наставничества	Сентябрь-октябрь	Сформирован перечень партнерских организаций	2 % организаций, предприятий приняли участие в реализации Целевой модели наставничества, предоставив наставников	Зам. по УР
Заключение соглашений с организациями-партнерами по внедрению целевой модели наставничества	Сентябрь-октябрь	Соглашения с организациями-партнерами		Директор
Организация обучения педагогических работников, наставников в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	В течение года	Привлечено не менее 5 экспертов, сформированы группы наставников для обучения, проведено не менее 3 образовательных занятий для каждой группы, оказаны индивидуальные консультации		Зам. по НМР
Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате «Networking». Анкетирование	Ноябрь	Организована общая встреча в необходимом формате, проведено пост-анкетирование на предмет предпочитаемого наставника и наставляемого		Зам. по НМР
Формирование наставнических пар или групп	Ноябрь	Сформированы наставнические пары или группы		Зам. по НМР
Оформление согласий на обработку персональных данных участников Целевой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста	Ноябрь	Оформлены согласия на обработку персональных данных у 100% участников (из общей базы)		Зам. по НМР
Организация работы наставнических пар или групп: - встреча-знакомство; - пробная встреча;	Декабрь	Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов		Зам. по НМР

- встреча планирование; - совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; - итоговая встреча			
Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары/группы	Декабрь	Проведены организационные встречи, составлены индивидуальные планы внутри каждой наставнической пары/группы	Зам. по НМР
Утверждение индивидуальных планов	Декабрь	Приказ по образовательной организации об утверждении индивидуальных планов	Директор
Реализация индивидуальных планов	Декабрь-май	Индивидуальные планы реализованы не менее, чем на 90%, участие в реализации приняло 100% участников Целевой модели наставничества	Зам. по НМР
Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры «Твой результат – мои возможности»	Май	Организована деловая игра для участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры «Твой результат – мои возможности», участие в игре приняло не менее 90% участников	Зам. по НМР
<b>Программно-методическое сопровождение деятельности</b>			
Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества для каждой из наставнической групп	Декабрь	Программные, методические и дидактические материалы	Зам. по НМР
Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей)	По мере необходимости	Распорядительные акты	Зам. по УР
Разработка формы диагностической анкеты, исходя из индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности реализации Целевой модели наставничества	Октябрь	Разработаны формы диагностической анкеты для каждой сформированной группы/пары	Зам. по НМР

Оформление итогового сборника, направление лучших практик в региональный наставнический центр для размещения на онлайн-платформе	Июнь	Оформлен электронный итоговый сборник с разделами: 1) Результаты реализации Целевой модели наставничества в текущем учебном году. 2) Презентационные материалы по итогам проведения общих встреч, методические разработки деловой игры и нетворкинга. 3) Лучшие практики наставничества. Сборник размещен на информационных ресурсах организации [ссылки]. Лучшие практики оформлены в разработки и направлены в региональный наставнический центр (РНЦ) для размещения на региональной онлайн-платформе	Зам. по НМР
<b>Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг</b>			
Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников	Октябрь	Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, проведены собеседования с наставниками и наставляемыми с привлечением психологов и специалистов педагогических образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, выбраны формы наставничества	Зам. по НМР
Анализ анкет, заполненных после организации общей встречи, нетворкинга	Ноябрь	Анкеты проанализированы, сформированы наставнические пары/группы, информирование участников о сформированных парах/группах, создание приказа по организации о закреплении наставнических пар/группы	Зам. по НМР
Организация диагностики компетенций, возможностей наставников и потребностей наставляемых (по специально разработанной форме)	Ноябрь	Диагностика пройдена 100% участников Целевой модели наставничества, составлены сравнительные таблицы по учету изменений	Зам. по НМР
Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	В течение всего периода	Реестр учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	Зам. по НМР
Внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программы (системы) наставничества и предоставление данных в РНЦ	По мере необходимости	Заполнена форма федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программы (системы) наставничества и предоставлена в РНЦ	Зам. по НМР
<b>Информационное сопровождение деятельности</b>			

Создание специальных рубрик в официальной группе с социальной сети «ВКонтакте» и на официальном сайте образовательной организации	Январь	Создано не менее 2-х специальных рубрик, сформирован контент-план по наполнению данных рубрик содержанием	Зам. по ИКТ
Размещение информации о реализации Целевой модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации	Декабрь, январь, февраль, март, июнь	Не менее 5 публикаций на ресурсах: [ссылки]	Зам. по ИКТ
Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации Целевой модели наставничества, проведение анкетирования	Сентябрь	Протокол педагогического совета; в педагогическом совете приняло участие не менее 90% специалистов от общего количества педагогического состава, создан реестр потенциальных наставников из числа специалистов ОО	Зам. по УР
Выступления на родительских собраниях с презентацией о реализации Целевой модели наставничества, проведение анкетирования	Сентябрь	Не менее 5 выступлений на родительских собраниях. Количество родителей, присутствовавших на собраниях, не менее 70 человек.	Зам. по НМР
Организация тематических классных часов с целью информирования обучающихся о реализации Целевой модели наставничества, проведение анкетирования	Сентябрь-октябрь	Количество школьников, принявших участие в классных часах не менее, чем 90% от общего количества обучающихся, создан реестр потенциальных наставников из числа обучающихся школы	Зам. по НМР
Организация рабочих встреч с успешными выпускниками образовательной организации, партнерами, представителями НКО и т.д. – потенциальными наставниками с целью информирования о реализации Целевой модели наставничества, проведение анкетирования	Октябрь	Организовано не менее 7 встреч, создан реестр потенциальных наставников из числа партнеров и выпускников школы	Зам. по НМР
<b>Управление реализацией Целевой модели наставничества на уровне образовательной организации</b>			
Контроль процедуры внедрения и реализации Целевой модели наставничества	Весь период	Выполнено 100% позиций Дорожной карты	Директор
Контроль за реализацией мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	Весь период	Реализовано 100% мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	Зам. по НМР
Корректировка дорожной карты на год, следующий за текущим (при необходимости)	Июнь-сентябрь	Разработана дорожная карта внедрения методологии (Целевой модели) наставничества	Зам. по НМР
Создание условий для участия представителей образовательной организации в региональных и	Весь период	Не менее 5 представителей образовательной организации приняли участие в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	Директор

всероссийских событиях/конкурсах/фестивалях	тематических			
--	--------------	--	--	--



**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

Форма наставничества: «Ученик-ученик».

Ролевая модель: «Успевающий - неуспевающий».

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

Ф.И.О., класс наставника \_\_\_\_\_

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

№	Задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и выбор способов их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику (выявление трудностей, приоритетных направлений)		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести вводную беседу с наставником, для уточнения формата работы		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей, с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
<b>Раздел 2. Направления работы по преодолению выявленных трудностей</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 (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной 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, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		Итог участия		
2.7.	Выступить с докладом о промежуточных итогах работы в наставническом проекте		Доклад представлен на соответствующем мероприятии.		
2.10.	Предложить меры по улучшению работы наставнических пар (групп)		Информационное сообщение представлено в соответствующей форме		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении проблем, аналогичных решаемым в данной ситуации		Определены действенные методы профилактики проблем с учебой		

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

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

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

Форма наставничества: «Ученик-ученик».

Ролевая модель: «Продвинутый - новичок».

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

Ф.И.О., класс наставника \_\_\_\_\_

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

№	Задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и выбор способов их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику (выявление трудностей, приоритетных направлений)		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести вводную беседу с наставником, для уточнения формата работы		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей, с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
<b>Раздел 2. Направления работы по преодолению выявленных трудностей</b>					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами, транслирующими опыт переходя с одной образовательной ступени на другую		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по самоорганизации, устранению затруднений, вызванных изменением ситуации		Сформировано понимание того, к какому результату нужно стремиться, какие трудности могут возникнуть		
2.3.	Сформировать правила поведения в новой роли (как вести себя на уроке, как успевать делать все, что необходимо)		Сформировано понимание того, каких правил необходимо придерживаться		
2.4.	Освоить эффективные подходы к организации социальных взаимодействий (с классом, с окружающими взрослыми)		Освоены навыки организации взаимоотношений с окружающими в удовлетворительном для наставляемого формате		

2.5.	Познакомиться с опытом успешного решения конфликтных ситуаций, а также их предотвращения		Изучен опыт поведения в конфликтах		
2.6.	Принять участие в творческих проектах, мероприятиях, олимпиадах, конкурсах, соответствующих уровню новой образовательной ступени		Итог участия		
2.7.	Выступить с докладом о промежуточных итогах работы в наставническом проекте		Доклад представлен на соответствующем мероприятии.		
2.10.	Предложить меры по улучшению работы наставнических пар (групп) по направлению «Адаптация»		Информационное сообщение представлено в соответствующей форме		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения в ситуации адаптации к новой роли (новой деятельности, новому коллективу и т.д.)		Определены действенные методы профилактики проблем, возникающих в процессе адаптации		

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

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

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

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

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

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

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат <sup>1</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; сформулирован перечень тем консультаций		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		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</b>					
2.1.	Познакомиться со школой, ее особенностями (маленькая, малокомплектная), направлениями работы, Программой развития.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы школы, изучена Программа развития		
2.2.	Изучить помещения школы (учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая), расположение помещений, входов и выходов, аварийные выходы.		Хорошая ориентация в здании школы, знание аварийных выходов		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним		Сформировано представление о сотрудниках школы, их внешнем виде, особенностях поведения, возможных направлениях взаимодействия и сотрудничества		

<sup>1</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.

2.4.	Изучить сайт МБОУ «МОШ №50», страничку школы в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности школы		Хорошая ориентация по сайту, на страницах школы в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Познакомиться с правилами должностной этики и служебного поведения сотрудника образовательной организации (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Поведение молодого специалиста во всех ситуациях соответствует этическим нормам		
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		
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>					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности		Изучен успешный опыт организации внеклассных мероприятий		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение родителей во внеурочную деятельность)		Принято участие в подготовке и проведении родительских собраний, иных мероприятий		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучены необходимые документы		
3.6.	Научиться анализировать работу педагога, пользоваться технологической картой, проводить анализ урока, находить и применять методические рекомендации		Навыки самоанализа применяются на практике.		

3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности школы		Изучены проекты школы по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены соответствующие документы		
3.10	Изучить формы организации профессионального развития педагога (прохождение курсов повышения квалификации, посещение семинаров, самообразование, саморазвитие)		Выбраны формы собственного профессионального развития на следующий год		
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, усвоены способы их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика разработки и внедрения образовательных инноваций		

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

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

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

Форма наставничества: «Работодатель – ученик»

**Ролевая модель:** «работодатель-будущий сотрудник».

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

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

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

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	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; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей		
<b>Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента</b>					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART-целепостановка, ...		
2.3.	Разработать ученический проект предпринимательства в области...		Разработан проект предпринимательства «...», который можно внедрить в деятельность (название предприятия-партнера)		
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области предпринимательства		
2.5.	Повысить успеваемость по дисциплинам «...», «...»		Получены четвертные и годовая оценки не ниже «4»		





2.6.	Пройти профориентационную программу по...		Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...		
2.7.	Посещать кружок.../секцию по...		Изготовлена опытная модель... для проекта предпринимательства/ получен первый юношеский разряд по ...		
2.8.	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)		Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название предприятия-партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником/ в рамках практики-стажировки		

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

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

