

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1 с.  
ЧЕЧЕН-АУЛ» ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД АРГУН.  
МУНИЦИПАЛЬНИ БЮДЖЕТНИ ЮКЪАРАДЕШАРАН ХЪУКМАТ АРГУН-  
ГІАЛИН ОКРУГАН  
«ЧЕЧЕНАРА № 1 ЙОЛУ ЮККЪЕРА ЮКЪАРАДЕШАРАН ШКОЛА»**  
ул. Шейха Али Митаева,41, с. Чечен-Аул, Городской округ город Аргун, Чеченская Республика, 366022  
тел.: 8(929)895-11-69; e-mail: [chechen-aul\\_sh1@mail.ru](mailto:chechen-aul_sh1@mail.ru)  
ОКПО 61500840, ОГРН 1092034000453, ИНН/КПП 2004005860/200401001

---

---

**ПРИКАЗ**

15.09.2024 г.

№ 156

Об утверждении локальных актов

Во исполнение приказа МУ «Департамент образования г. Аргун» от 15.10.2020 г. № 160/1 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в городском округе г. Аргун», в целях реализации плана мероприятий (дорожная карта) МБОУ «СОШ№1 с. Чечен-Аул» по внедрению методологии (целевой модели) наставничества по форме «учитель-учитель», **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить:

- 1.1. План мероприятий (дорожная карта) реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ№1 с. Чечен-Аул» на 2024 - 2025 учебный год (приложение 1);
  - 1.2. Базу наставников на 2024 - 2025 учебный год откорректированную с учётом вновь принятых работников и результатов их анкетирования (приложение 2)
  - 1.3. Базу наставляемых специалистов на 2024 - 2025 учебный год откорректированную с учётом вновь принятых работников и результатов их анкетирования (приложение 3)
  - 1.4. Базу наставнических пар на 2024 – 2025 учебный год откорректированную и сформированную с учётом вновь принятых работников (приложение 4)
2. Педагогам- наставникам осуществлять работу с наставляемыми специалистами, на основании индивидуальных планов (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары на 2024-25 учебный год составленных с учётом предметных и методических дефицитов наставляемого учителя.
3. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

\_\_\_\_\_  
Директор

\_\_\_\_\_  
И.Б.Зубхаджиева

С приказом ознакомлены:

	Должность	Подпись и дата	ФИО наставляемого
1	Учитель русского языка		Чучаева М.И.
2	Педагог-психолог		Юсупова К.А.

С приказом ознакомлены:

	Должность	Подпись и дата	ФИО наставника
1	Учитель русского языка		Амерханова Л.С.
2	Заместитель директора по ВР		Михтеева М.И.

**«Дорожная карта» сопровождения деятельности педагогов-наставников в МБОУ «СОШ№1 с. Чечен-Аул»**

**Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации, что и реализуется в коррекционной школе.

Основное содержание педагогического наставничества в коррекционной школе заключается в оказании помощи молодым специалистам при изучении нормативно-правовых документов; изучении реализации и на практике современных технологий в образовательном процессе; совершенствовании предметных умений, педагогического мастерства; ознакомлении с методикой преподавания предмета; изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций; организации собственного учебно-познавательного процесса.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

Система сопровождения включает в себя:

- Составление индивидуального плана работы с молодым педагогом;
- Методическое сопровождение деятельности молодого педагога.

Одним из элементов методического сопровождения является мониторинг профессиональных достижений молодого педагога, который проводится наставником в течение года с использованием метода экспертных оценок.

Основной формой работы наставника является посещение занятий молодого специалиста, также анализируется документация, выявляются

возникшие затруднения у молодого педагога, проводятся консультации и мастер-классы (приложение 1).

На начальном этапе работы (в I полугодии учебного года в сентябре) проводится анкетирование для молодого педагога по профессиональным дефицитам (приложение № 2), по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации (приложение № 3) в I и II полугодиях (декабрь, май), в I четверти учебного года составляется учителем - наставником индивидуальный план работы с молодым педагогом на период сопровождения (приложение №4); в I и II полугодиях (декабрь, май) учебного года педагогом – наставником заполняется экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога (приложение №5); во II полугодии (май) учебного года молодой педагог заполняет самоанализ успешности учебной работы (приложение №6), в конце учебного года наставник оформляет отчет по итогам выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом (приложение №7).

Чтобы облегчить работу наставнику с молодым педагогом, ему предоставляется памятка по работе с молодым специалистом (приложение №8), карта анализа урока.

**Цель** – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и организация помощи по воспитательной работе с классным коллективом.

**Задачи:**

Помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;  
определить уровень его профессиональной подготовки сотрудничества;  
выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;  
создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями; развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, занятия по внеурочной деятельности, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

***Ожидаемые результаты:***

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Приложение № 1 к ДК  
к приказу от 15 09.2024 г \_ № 156

<b>План мероприятий (дорожная карта) внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ№1 с. Чечен-Аул» на 2024- 2025 учебный год</b>			
№	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственные
1	Обновление и корректировка баз наставников,наставляемых и наставнических пар с учётом кадровых изменений (приём или увольнение работников). Закрепление наставников за молодыми специалистами (учителя, воспитатели, логопеды, дефектологи, педагоги-психологи)	август-сентябрь 2024-25 учебный год	заместитель директора по УВР
2	Проведение анкетирования молодых специалистов, работающих 1-ый год, с целью выявления профессиональных дефицитов	сентябрь 2024-25 учебный год (1 четверть)	методист, учителя-наставники приложение к ДК № 1
3	Проведение анкетирования молодых специалистов, работающих 2-ой год, с целью выявления профессиональных дефицитов	сентябрь 2024-25 учебный год (1 четверть)	методист, учителя-наставники приложение к ДК № 1
4	Составление индивидуальных планов работы наставников с молодыми специалистами, с учётом результатов анкетирования и выявленных профессиональных дефицитов	сентябрь 2024-25 учебный год (1 четверть)	методист, учителя-наставники приложение к ДК № 3
5	Оказание помощи наставникам при планировании работы с наставляемыми (составление индивидуальных планов работы наставников).	сентябрь 2024-25 учебный год	заместитель директора по МР, методист
6	Работа с молодыми специалистами (учителя, воспитатели) по индивидуальным планам	в течение года	заместитель директора по МР, методист, учителя-наставники

7	Посещение занятий молодого специалиста, работающего 1-ый год, анализ документации и возникших затруднений у молодого педагога	в течение года	методист, учителя-наставники
8	Посещение занятий молодого специалиста, работающего 2-ой год, анализ документации и возникших затруднений у молодого педагога	в течение года	методист, учителя-наставники
9	Организация обучающихся практических семинаров для наставляемых педагогов	в течение года	заместитель директора по МР, методист
10	Участие в заседаниях Школы молодого специалиста, учителя, воспитателя	по отдельному графику	методист
11	Проведение анкетирования молодого специалиста по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации, составление аналитических справок с учётом результатов анкетирования	декабрь 2024-25 учебный год (1 полугодие)	заместитель директора по МР, методист, наставники приложение к ДК № 2
12	Заполнение экспертной карты оценки профессионального роста наставляемых учителей и молодых специалистов	декабрь, май 2024-25 учебный год (2 полугодие)	методист, наставники приложение к ДК № 4
13	Заполнение с наставляемыми педагогами карты самоанализа успешности в учебной работе	май 2024-25 учебный год	учителя-наставники приложение к ДК № 5
14	Отчет наставников (в рамках ШМО) об итогах выполнения индивидуальных планов работы с наставляемыми педагогами (учителя, воспитатели)	май 2024-25 учебный год	заместитель директора по МР, методист приложение к ДК № 6
15	Составление отчетов об итогах выполнения индивидуальных планов работы наставляемых учителей и молодых специалистов	май 2024-25 учебный год	учителя-наставники

## АНКЕТА

### Выявления профессиональных дефицитов молодого учителя

Проводится на школьном уровне с молодым специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) в I полугодии (сентябрь) учебного года.

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОО,

Форма проведения – очная

Какой предмет Вы преподаете? \_\_\_\_\_

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

1. Да

2. Нет

3. Частично

3. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении урока или учебного занятия:

1. Определение структуры урока, занятия

2. Отбор материала

3. Выбор форм и методов

4. Отсутствие наглядных пособий

5. Другое \_\_\_\_\_

4. в каких направлениях организации образовательного процесса Вы испытываете трудности? Укажите 2 самых проблемных направления:

1. Составление календарно-тематического планирования, рабочих программ

2. Проведение уроков

3. Проведение внеклассных мероприятий

4. Общение с коллегами, администрацией

5. Общение с учащимися, их родителями

5. Испытываете ли Вы затруднения при заполнении школьной документации, какой именно \_\_\_\_\_

6. Испытываете ли Вы проблемы психологического характера при организации и проведении уроков:

1. Мотивация обучения к деятельности



2. Дисциплина

3. Разрешение конфликтных ситуаций

4. Иное \_\_\_\_\_

7. Какие образовательные технологии Вы используете в учебном процессе: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. С какими образовательными технологиями (методиками) хотели бы Вы познакомиться: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## АНКЕТА №2

### Для молодого учителя по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации

*Проводится на школьном уровне с молодыми специалистами (со стажем работы от 0 до 1 года) в I полугодии учебного года.*

*Ответственные – педагоги – наставники, администрация ОУ.*

*Форма проведения - очная.*

Наименование критерий	ДА	НЕТ
1. Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы		
Перешли бы Вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
Удовлетворены ли Вы своей работой?		
Удовлетворены ли Вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?		
Понимаете ли, Вы, чем определяется Ваша зарплата?		
Можете ли Вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
По Вашему мнению, в этом образовательном учреждении Вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
Устраивает ли Вас признание вас как учителя (воспитателя) в образовательном учреждении?		
Устраивает ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)		

Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?		
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		
2.Что из перечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой)		
Уровень оплаты труда		
Информирование коллектива		
Возможность доведения своего мнения до администрации		
Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении		
Условия труда		
Взаимоотношения в педагогическом коллективе		
Материально-техническоеобеспечение		
Отношение к инициативным педагогам		
Система поощрения лучших учителей (воспитателей)		
Взаимоотношение с администрацией		
Возможность защиты от несправедливости		
График работы		
3.Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении (отметьте галочкой)		
Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд		
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное		
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования		
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги		
Почетная грамота		

Похвала руководителя		
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния		
Более хорошие условия работы		
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации		
4.Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)		
Интересная работа		
Высокий уровень зарплаты		
Благоприятные условия труда		
Хороший, дружный коллектив		
Возможность проявить инициативу и предприимчивость		
Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками		
Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений		
Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу		

*Составляется и заполняется на школьном уровне педагогом-наставником в I четверти учебного года.*

**Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОО.**

**План работы  
педагога-наставника,**

---

**(ФИО педагога-наставника)**

**с молодым специалистом,**

---

**(ФИО молодого педагога)**

**на 20 \_\_\_\_-20 \_\_\_\_ учебный год**

**Сведения о молодом специалисте**

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Специальность по диплому:	
Год окончания учебного заведения:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

## Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Специальность по диплому:	
Год окончания учебного заведения:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

Приложение № 4  
к Дорожной карте

*Заполняется на школьном уровне педагогом - наставником в I и II полугодиях (декабрь, май) учебного года (по итогам посещения уроков и предметных внеурочных мероприятий)*

**Ответственные** - педагоги-наставники, администрация ОО.

**Экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога**

№	Теоретические знания и Профессиональные умения педагога	Начало года	Конец года
1	Знание своего предмета		
2	Умение анализировать		
3	Знание методики преподавания		
4	Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности		
5	Знание психологии детского общения, психологи и творчества. Умение стимулировать детскую активность.		
6	Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся		
7	Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных		
8	Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность		
9	Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий.		
10	Рациональное использование в своей работе наглядности		

Оценивание осуществляется по уровням: недостаточно, достаточно, ярко выражено

*Проводится на школьном уровне, заполняется молодым специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) во II полугодии (май) учебного года.*

**Ответственные** – педагоги - наставники, администрация ОО.

**Форма проведения**-очная

### Самоанализ успешности учебной работы

1. Запишите, что особенно удастся Вам на уроке

---

---

2. Какие элементы урока недостаточно удаются Вам?

---

---

3. Вы легко обеспечиваете творческую, сознательную, деятельностьную дисциплину на уроке (занятии) без применения репрессивных мер? (Оцените по 10-балльной шкале) \_\_\_\_\_

4. Вы нуждаетесь в методической поддержке? Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь Вам?

---

---

5. По каким разделам учебной работы Вы могли бы помочь своим коллегам?

---

---

---

6. Можете ли Вы показать своим коллегам интересные находки, новые для Вас методики, новые приемы, формы работы (укажите, какие) или рассказать о них?

---

---

---

7. Сколько времени уходит у Вас на подготовку к каждому уроку (занятию)? \_\_\_\_\_

8. Опишите свой самый успешный урок (занятие)

---

---

---

---



9. Сколько у вас на каждые 10 уроков (занятий) отличных – хороших - \_\_\_\_\_ средних - \_\_\_\_\_, которые вам самому не понравились? - \_\_\_\_\_

10. Поставьте оценку успешности следующим фазам и элементам вашего урока(занятия) (по 5 балльной шкале):

Организационно –психологический момент \_\_\_\_\_

формы и успешность проведения опроса; \_\_\_\_\_

корректность в выставлении оценок; \_\_\_\_\_

Объяснение нового материала и умение активировать познавательную и творческую деятельность учащихся; \_\_\_\_\_

Обеспечение высокого качества обучения детей на каждом уроке; \_\_\_\_\_

закрепление изученного материала; \_\_\_\_\_

Умение выдавать домашнее задание. \_\_\_\_\_

Заполняется на школьном уровне педагогом-наставником в конце учебного года (май).

**Ответственные** -педагоги- наставники, администрация ОО

**Отчет**

**Об итогах выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом**

---

(Ф.И.О. молодого педагога)

---

(должность молодого педагога)

за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ года

Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
Степень освоения нормативно-правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей	
Умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности	
Работоспособность, объем выполняемых функциональных обязанностей	
Отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью	

Соблюдение норм профессиональной этики педагогического работника	
Адаптация в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в общественной жизни	

Выводы\*: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Рекомендации\*\*\*: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_

Примечание.

\* в разделе «Выводы» указывается:

- Объем и качество выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом;
- готовность к самостоятельному исполнению наставляемого функциональных обязанностей.

\*\* В разделе «Рекомендации» отмечаются:

- основные профессиональные трудности, возникающие у обучаемого и способы их устранения;
- вопросы, которые необходимо дополнительно изучить обучаемому в целях совершенствования уровня специальных знаний;
- указание направлений необходимой подготовки

## ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ

### Общие положения

Перед Вами стоит интересная и творческая задача-помочь молодому педагогу, в отношении которого осуществляется наставничество, познакомиться с системой образования, образовательной организацией, включиться в учебно-воспитательный процесс, создать для него комфортную и дружескую атмосферу. В этом Вам помогут рекомендации, представленные ниже.

Наставником является опытный педагог, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию молодого специалиста.

**Задача** наставника заключается в том, чтобы помочь наставляемому почувствовать себя комфортно в новом коллективе, выполнить организационные мероприятия, связанные с его назначением на должность, а также передать ему опыт и знания, необходимые в профессиональной деятельности, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога.

### Рекомендации по первичной адаптации наставляемого:

1. Расскажите молодому специалисту, какая форма обращения принята в Вашей организации и системе образования в целом.
2. Расскажите наставляемому об организационной структуре образовательной организации.
3. Ознакомьте наставляемого с разделами официальных сайтов министерства образования и науки ЧР, ИРО, МУ «Департамент образования г. Аргун», образовательной организации, научите работать с ними.
4. Проявите интерес к личности обучаемого, поинтересуйтесь его предыдущим местом работы (учебы), семьей, профессиональными достижениями, увлечениями.
5. Обратите внимание на проблемы, с которыми чаще всего сталкиваются молодые педагоги:
  - Отсутствие мотивации к работе;
  - Отношения с коллегами;
  - Отношения с детьми;
  - Отношения с родителями;
  - Неумение обеспечить дисциплину;
  - Неумение планировать урок;
  - Незнание современных форм и методов работы на уроке;
  - Неуверенность в себе;
  - Непонимание, как вести себя на уроке;
  - Несоблюдение логической структуры урока;
  - Неумение организовать воспитательную работу в классе.

6. Вместе с начинающим учителем глубоко проанализируйте учебные программы и объяснительные записки к ним.
7. Помогите составить календарно – тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.
8. Окажите помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывайте вместе. В своем классе постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность ознакомления с методикой раскрытия наиболее сложных тем.
9. Посещайте уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.
10. Окажите помощь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
11. При поручении первых заданий наставляемому поинтересуйтесь, как продвигается их выполнение, и окажите помощь в случае возникновения затруднений.
12. Будьте доброжелательны к молодому коллеге и внимательны к его нуждам. Будьте готовы отвечать на все возникающие у него вопросы. Проявляйте терпение и уважение к нему. Помните, что именно Вам поручена ответственная и непростая задача по адаптации молодого специалиста в организации именно от Вас зависит, насколько удачно сотрудник волеется в коллектив.

#### **Рекомендации для наставника по общению с наставляемым:**

1. Старайтесь использовать скорее проблемно-ориентированные, чем лично-ориентированные утверждения, то есть обращайтесь большее внимание на поступки и старайтесь давать характеристику событиям и поступкам обучаемого, а не его личности. Используйте описательные, а не оценочные высказывания. Объективно описывайте произошедшую ситуацию, а также свою реакцию на события и их последствия. Предлагайте приемлемые альтернативы.
2. При общении с обучаемым старайтесь подчеркивать уважение к нему, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям. Стремитесь не к доминированию, а к равноправному двустороннему обмену информацией. Определите области взаимного согласия или позитивные характеристики собеседника прежде, чем говорить о возможных разногласиях или негативных характеристиках. Сформулируйте у нового коллеги позитивное отношение к работе в организации коллективу, поддержите его энтузиазм и уверенность в себе, найдите повод, чтобы его похвалить.
3. В ходе обучения делайте особый акцент на сферах, подконтрольных наставляемому, а не на тех факторах, которые не могут быть изменены или находятся вне сферы его компетенции.

4. Ваши утверждения должны отражать Ваше мнение, то есть носить личный характер, добивайтесь того же и от собеседника. Старайтесь не заменять слово «я» безликим понятием «руководство».

5. Демонстрируйте поддерживающее выслушивание собеседника. Обеспечивайте контакт «глаза в глаза» и применяйте навыки невербального общения. Используйте те или иные реакции в зависимости от того, к какому типу может быть отнесена данная ситуация: к наставничеству или к консультированию.

6. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.

7. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительные аспекты в работе.

**База наставников**  
**МБОУ «СОШ№1 с. Чечен-Аул» городского округа г.Аргун**  
**2024-2025 учебный год**

№ п/п	ФИО наставника	Контактные данные	Место работы наставника	Основные компетенции, достижения, интересы наставника	Срок реализации комплекс мероприятий (дд.мм.гг-дд.мм.гг)	ФИО наставляемых	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемых	Результаты реализации комплекса мероприятий	Ссылка на обратную связь наставляемого (№ телефона и адрес электронной почты)
1	Амерханова Лариса Султановна	89288982922	МБОУ «СОШ№1 с. Чечен-Аул»	обладает опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого, способностью к самообразованию и саморазвитию, коммуникативными навыками	октябрь-декабрь 2024-2025 уч. года		учитель - учитель	МБОУ «СОШ№1 с. Чечен-Аул»		
2	Михтеева Мадина Ибрагимовна	89287457494	МБОУ «СОШ№1 с. Чечен-Аул»	имеет успешный опыт работы с детьми с УО способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, владеет методикой разработки АООП с учетом образовательных потребностей групп или отдельных обучающихся	октябрь-декабрь 2024-2025 уч. года		учитель - учитель	МБОУ «СОШ№1 с. Чечен-Аул»		

**База наставляемых**  
МБОУ «СОШ№1 с. Чечен-Аул» на 2024-2025 учебный год

№ п/п	ФИО наставляемого	Контактные данные	Год рождения	Цель (исходя из потребностей наставляемого)	Срок реализации комплекса мероприятий (дд.мм.гг-дд.мм.гг)	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Результаты реализации комплекса мероприятий	Ссылка на обратную связь наставляемого (№ телефона и адрес электронной почты)
1.	Чучаева Макка Изновровна	89292765629	23.03.2000г.	преодоление дефицита в знании требований ФГОС и технологий обучения детей с УО	октябрь-декабрь 2024-2025 уч. года	Амерханова Лариса Султановна	Учитель-учитель	МБОУ «СОШ г.Аргун»	итоги мониторинга в конце учебного года	
2.	Юсупова Камета Алиевна	89659634542	16.06.1998 г.	преодоление дефицита в знании требований ФГОС и технологий обучения	октябрь-декабрь 2024-2025 уч. года	Михтеева Мадина Ибрагимовна	Учитель-учитель	МБОУ «СОШ г.Аргун»	итоги мониторинга в конце учебного года	



				детей с УО						
--	--	--	--	------------	--	--	--	--	--	--

Приложение № 4

к приказу от 15.09.2024 г. № 156

**Наставнические пары**  
**МБОУ средняя общеобразовательная школа №1 с. Чечен-Аул»**  
**на 2024-2025 учебный год**

№ п/п	Ф.И.О. педагога-наставника	Преподаваемый предмет педагогом-наставником или должность	Ф.И.О. наставляемого	Должность наставляемого
1.	Амерханова Лариса Султановна	учитель русского языка	Чучаева Макка Изновровна	учитель русского языка
2.	Михтеева Мадина Ибрагимовна	Зам.директора по ВР	Юсупова Камета Алиевна	Педагог-психолог