**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**
**«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 14 г. ЧЕЛЯБИНСКА»**
**(МАОУ «СОШ № 14 г. Челябинска»)**
454052, г. Челябинск, ул. Байкальская, 34, тел/факс (351)721-17-82 Email: chel-scool14@yandex.ru
ОКПО 42468779, ОГРН 1027402818024, ИНН/КПП 7450011816/746001001

---

Принято
Протокол №1
Педагогического совета
от 28.08.2026г

Утверждаю
Директор МАОУ «СОШ№14 г. Челябинска»
Королёва Т.А.
28.08.2026г

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2B6D1968B31DC4BE3CDB1B8876472187
Владелец: КОРОЛЕВА ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА
Действителен: с 15.12.2025 до 10.03.2027

# ПРОГРАММА

## целевой модели наставничества обучающихся

## до 2030 года

## Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МАОУ «СОШ № 14 г. Челябинска», осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам (далее — целевая модель наставничества), разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Программа разработана на основе Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжения Министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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», Приказа Министерства образования и науки Челябинской области № 01/2428 от 18.11.2020 г. «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области».

При разработке программы целевой модели наставничества были использованы: методические рекомендации по внедрению 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.

Модель наставничества предполагает взаимодействие обучающихся в возрасте от 10 лет и представителей педагогического сообщества, сотрудников предприятий, родительской общественности, выпускников, преподавателей ВУЗов, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути к социализации, взрослению, поиску индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытию потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

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

**Срок реализации программы**

Программа реализации целевой модели наставничества рассчитана на период с 2026 г. по 2030 г. (5 лет), в том числе с учётом реализации в 2026–2027 учебном году.

**Цель и задачи программы**

**Цель:** максимально полное раскрытие потенциала личности обучающегося, 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.

**Задачи:**

1. раскрытие потенциала каждого наставляемого;
2. преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
3. адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
4. повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах;
5. создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
6. формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
7. создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
8. увеличение доли одаренных обучающихся.

Актуальность целевой модели наставничества как компонента современной системы образования Российской Федерации заключается в ее личностно-деятельностном характере образовательного процесса, который способствует развитию мотивации личности к познанию и самореализации.

В национальном проекте «Образование» значимая роль отводится методологии наставничества и подчеркивается ее значимость в создании условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Социальный заказ на наставничество среди обучающихся обусловлен тем, что наставничество работает на такую глобальную задачу, как успешность ребенка в жизни, как преодоление жизненных трудностей. Наставничество помогает и в решении ключевой задачи по достижению образовательных результатов в школе.

Поэтому наставничество будет способствовать решению следующих проблем обучающихся МАОУ «СОШ № 14»:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, 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 навыков и метакомпетенций;
- 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.

Включение детей с ограниченными возможностями здоровья в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в школе с привлечением обыкновенных учеников.

Среди основных проблем:

- невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация;
- коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

Таким образом, программа наставничества необходима нашей образовательной организации.

Педагогическая целесообразность реализации данной программы заключается в том, что ее курс направлен на стимулирование личностного развития ребенка, без ущемления достоинства его личности, способствует адаптации его к жизни в обществе.

**Принципы наставничества:**

1. добровольность;
2. гуманность;
3. соблюдение прав наставника;
4. конфиденциальность;
5. ответственность;
6. искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
7. взаимопонимание;
8. способность видеть в наставляемом личность.

**Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

Для внедрения целевой модели наставничества с обучающимися в общеобразовательном учреждении необходимы:

- **Куратор** — сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
- **Наставник** — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- **Наставляемый** — участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков — будущих участников программы.

**База наставников может формироваться из числа:**

1. обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
2. педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
3. родителей обучающихся — активных участников родительских или управляющих советов;
4. выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
5. сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
6. успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
7. преподавателей высших учебных заведений.

**База наставляемых формируется из числа обучающихся:**

1. проявивших выдающиеся способности;
2. демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
3. с ограниченными возможностями здоровья;
4. попавших в трудную жизненную ситуацию;
5. имеющих проблемы с поведением;
6. не принимающих участие в жизни школы.

**Формы наставничества**

Исходя из образовательных потребностей МАОУ «СОШ № 14 г. Челябинска» на данном этапе внедрения целевой модели наставничества обучающихся рассматриваются две формы наставничества:

1. «Ученик — ученик»

2. «Учитель — ученик»

**Форма наставничества «Ученик — ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающихся одной общеобразовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами.

Целью такой формы является разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместное участие в спортивных и культурных мероприятиях.

В общеобразовательной организации реализация модели наставничества ведется через проектную деятельность, классные часы, внеурочную работу, подготовку к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовку к конкурсам, олимпиадам.

**Планируемый результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников формы наставничества «Ученик — ученик»**

| Наставник | Наставляемый | |
|---|---|---|
| **Кто может быть** | **Пассивный** | **Активный** |
| — Активный ученик, обладающий лидерскими и организационными качествами, нетривиальностью мышления; — Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты; — Победитель олимпиад, соревнований, конкурсов; — Лидер класса, параллели, школы, принимающий активное участие в жизни школы; — Участник всероссийских детско- | Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся с более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов |

| | | |
|---|---|---|
| Наставник | Наставляемый | |
| юношеских организаций и объединений | | |

**Возможные варианты программы наставничества «Ученик — ученик»**

| Формы взаимодействия | Цель |
|---|---|
| «Успевающий — неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов |
| «Лидер — пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков |
| «Равный — равному» | Обмен навыками для достижения целей |
| «Адаптированный — неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения |

**Форма наставничества «Учитель — ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающихся с представителями педагогического сообщества.

Целью такого наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

**Задачи:**

1. помочь учащимся в раскрытии и оценке личного потенциала;
2. повысить мотивацию к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формированию ценностных и жизненных ориентиров;
3. развивать лидерские, организационные, коммуникативные навыки и метакомпетенции;
4. помочь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное, студенческое и предпринимательское сообщества.

В общеобразовательной организации реализация модели наставничества ведется через проектную деятельность, классные часы, внеурочную работу, дополнительные общеобразовательные программы, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

**Формы и методы работы педагога-наставника:**

1. консультирование (индивидуальное, групповое);
2. активные методы (семинары, практические занятия, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

**Форма организации деятельности учащихся на занятии:**

1. групповая;
2. индивидуальная;
3. индивидуально-групповая.

**Результаты (для формы «Учитель — ученик»):**

1. повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона среди школьников;
2. численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий;

3. увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофилизационную подготовку;
4. численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);
5. увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

**Этапы реализации целевой модели наставничества**

| Этапы | Мероприятия | Результат |
|---|---|---|
| 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| 2. Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | — |
| 3. Формирование базы наставников | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; родителей обучающихся — активных участников родительских или управляющих советов; выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; успешных | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |

| Этапы | Мероприятия | Результат |
|---|---|---|
| | предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; преподавателей высших учебных заведений. | |
| 4. Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для наставляемых. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. |
| 5. Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары/группы в специальной базе куратора. | Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы. |
| 6. Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: — встречу-знакомство; — пробную рабочую встречу; — встречу-планирование; — комплекс последовательных встреч; — итоговую встречу. | Мониторинг: — сбор обратной связи от наставляемых — для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; — сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов — для мониторинга эффективности реализации программы. |
| 7. Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников. |

**Формы контроля**

Исходя из целей программы наставничества, задач обучения и ожидаемых результатов, разработаны следующие формы отслеживания результативности обучения:

- в общеобразовательном аспекте — методы устного контроля; участие в конкурсах; урок-соревнование;
- в развивающем аспекте — наблюдение, тестирование;
- в воспитательном аспекте — наблюдение и фиксирование изменений в личности и поведении обучающегося с момента поступления и по мере включения в образовательную деятельность.

Итоговый контроль реализуется в форме зачета, викторины, экскурсии и др.

**Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы

наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

**Мероприятия по популяризации роли наставника:**

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- благодарственные письма наставникам из числа обучающихся и педагогов.