

КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА  
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](mailto:chel-scool14@yandex.ru)  
ОКПО 42468779, ОГРН 1027402818024, ИНН/КПП 7450011816/746001001

---

Принято  
Протокол №1  
педагогического совета  
30 августа 2022 года

Утверждаю  
Директор МАОУ «СОШ № 14г. Челябинска»  
Т.А.Королёва  
30 августа 2022 года

Программа  
целевой модели наставничества обучающихся  
до 2024 года

г. Челябинск, 2022

## **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 социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии 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 сроком на 4 года в период с 2020г. по 2024 г.

### **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

- поддержки, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных 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:

- 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 метакомпетенции;

- 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 неприятия 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.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

### **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	
	Пассивный	Активный
<b>Кто может быть</b> -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-юношеских организаций и объединений	Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся с более низкой по отношению к наставнику степени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов

### 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:

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 предпрофориентационную 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);	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	<p>педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <p>родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;</p> <p>выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</p> <p>сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;</p> <p>успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</p> <p>преподавателей высших учебных заведений</p>	
4.Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для с наставляемыми.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование</p>
5.Формирование наставнических пар/групп	<p>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2. Зафиксировать сложившиеся пары/группы в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>
6.Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-встречу-знакомство,</li> <li>-пробную рабочую встречу,</li> <li>-встречу-планирование,</li> <li>-комплекс последовательных встреч,</li> <li>-итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-сбор обратной связи от наставляемых –для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>-сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>

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.