



Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 18»  
ЗГО

Юр.адрес: ул. им. Карла Маркса, дом 10, г. Златоуст, Челябинская область, 456207, Российская Федерация,  
телефон (8-3513) 67-77-78, факс (8-3513) 67-77-78, (e-mail) – [zlatyschool18@mail.ru](mailto:zlatyschool18@mail.ru)  
Фактический адрес: ул. им. Карла Маркса, дом 10, ул.им. А.Невского дом 40,  
ул. им. В.П.Рязанова, дом 31 г. Златоуст, Челябинская область, 456207, Российская Федерация.

ПРИКАЗ

от 31.08.2021

№145/2

Об утверждении Положения о  
наставничестве в МАОУ СОШ №18,  
дорожной карты внедрения целевой  
модели наставничества в МАОУ СОШ №18

Во исполнение приказа Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 г. № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области», приказа Министерства образования и науки Челябинской области от 18.03.2021 г. № 01/719 «Об утверждении Дорожной карты реализации региональной целевой модели наставничества в Челябинской области в 2021-2022 годах региональным центром наставничества для образовательных организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам», протоколом педагогического совета МАОУ СОШ №18 №9 от 30.08.2021г.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве МАОУ СОШ №18.(Приложение 1)
2. Утвердить дорожную карту внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №18. (Приложение 2).
3. Кузнецовой О.В., администратору сайта разместить данный приказ на официальном сайте МАОУ СОШ №18.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МАОУ СОШ №18 \_\_\_\_\_ Казанцева Н.А.

приложение 1 к приказу  
МАОУ СОШ №18 № 145  
от 31.08.2021  
«Об утверждении Положения о  
наставничестве в МАОУ СОШ №18,  
дорожной карты внедрения целевой  
модели наставничества в МАОУ СОШ №18

## **ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ МАОУ СОШ №18**

### **1. Общие положения**

**1.1** Настоящее Положение «О наставничестве» (далее – Положение) в МОУ «СОШ №18» разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями 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");
- Приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 № 01/2428 « Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области».
- Приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18.03.2021 г. № 01/719 «Об утверждении Дорожной карты реализации региональной целевой модели наставничества в Челябинской области в 2021-2022 годах региональным центром наставничества для образовательных организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам»
- Региональной целевой моделью наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в челябинской области.
- Дорожной картой реализации целевой модели наставничества образовательными организациями, осуществляющие образовательную деятельность по общеобразовательным программам, на территории Златоустовского городского округа в 2021 - 2022 годах.

- Дорожной картой реализации целевой программы наставничества МАОУ СОШ № 18 на 2021 – 2024 г.
- Уставом МАОУ СОШ №18

1.2 Целевая модель наставничества МАОУ СОШ № 18 (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

## **2. Основные понятия и термины**

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

2.2. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

2.4. Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2.5. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

2.8. Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

## **3. Цели и задачи наставничества**

3.1. Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и

профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ СОШ № 18.

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого.
- поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого участника программы;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнёрские отношения.

#### **4. Организационные основы наставничества**

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно - воспитательной работе.

4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

4.3. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.4. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется администрацией школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях и возможностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

4.5. Наставляемым могут быть обучающиеся: (от 10 лет)

- проявившие выдающиеся способности;
- имеющие низкую мотивацию к учёбе и саморазвитию, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведенческого характера: конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- имеющие проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- с падением эмоциональной устойчивости, психологическим кризисом, связанным с общей трудностью подросткового периода при отсутствии регулярной качественной поддержки.

4.6. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями;

4.7. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты (внутреннего и внешнего контура), заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся - активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.8. 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).

4.9. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.10. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.11. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.13. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

4.14. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации.

4.15. Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

4.16. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного

года в зависимости запросов и потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

## **5. Реализация целевой модели наставничества.**

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик» «Учитель - учитель», «Учитель - ученик» на педагогическом совете, родительских собраниях, классных часах, через страницу наставничества на сайте школы

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

## **6. Реализуемые форма наставничества.**

6.1 Форма наставничества «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

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

### **Задачи:**

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов.
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

### **Результаты:**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете ВШК и в ПДН;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной

незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### ***Портрет участников***

#### **Наставник:**

Активный обучающийся старшей (равной) ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

#### **Наставляемый:**

- Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.
- Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

#### **Варианты взаимодействия:**

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

#### **Формы взаимодействия:**

- внеурочная деятельность;
- «классные часы»;
- диспут;
- личная беседа;
- консультации
- творческие лаборатории;
- совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации);
- волонтерство;
- подготовка к конкурсам, олимпиадам;
- деловая игра;

### **6.2. Форма наставничества «учитель – учитель».**

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника (при смене места работы), педагога, желающего овладеть современными программами и технологиями, ИКТ компетенциями с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Целью** такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

**Результаты:**

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня профессионального мастерства, овладение современными технологиями и ИКТ компетенцией;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемых педагогов;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа профессиональных работ: статей, исследований, методических практик педагогов школы.

**Портрет участников.**

Наставник.

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Варианты взаимодействия:



- «опытный педагог – молодой специалист», вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого «продвинутый» педагог оказывает помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов).

#### Формы взаимодействия:

- в рамках реализации программы повышения
- в рамках педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

#### 6.3. Форма наставничества «учитель – ученик».

Предполагает взаимодействие педагогов (внутреннего и внешнего контура) с обучающимися МАОУ СОШ №18.

**Целью** такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

#### **Задачи:**

- улучшения образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

#### **Результат:**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции;

- обучающиеся преодолеют вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### ***Портрет участников.***

#### **Наставник.**

Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. 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. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог, педагоги доп. образования. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

#### **Наставляемый.**

##### **1. Неуспевающий ученик.**

Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.

##### **2. Пассивный ученик.**

Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

##### **3. Одаренный ученик.**

Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни МАОУ СОШ № 18 (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

##### **4. Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид.**

Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные

образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.

#### Варианты взаимодействия:

- взаимодействие «учитель – неуспевающий ученик», классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом;
- взаимодействие «учитель – пассивный ученик», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
- взаимодействие «учитель – одаренный ученик», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;
- взаимодействие «учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом. Область применения в рамках образовательной программы Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и

#### Формы взаимодействия:

- внеурочная деятельность;
- личная беседа;
- консультации
- творческие лаборатории;
- подготовка к конкурсам, олимпиадам;
- участие в совместных проектах;

## **7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

7.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

7.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

7.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

7.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

## **8. Обязанности наставника:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МАОУ СОШ № 18, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

## **9. Права наставника:**

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных конкурсах наставничества.

#### **10. Обязанности наставляемого:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МАОУ СОШ № 18, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

#### **11. Права наставляемого:**

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

#### **12. Механизмы мотивации и поощрения наставников. 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;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
- создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте;
- создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества;
- награждение школьными грамотами «Лучший наставник»;
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы;
- получение дополнительных дней к отпуску;
- надбавку к заработной плате из стимулирующего фонда.

#### **13. Документы, регламентирующие наставничество**

- К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- Положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 18;
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- Целевая модель наставничества в МАОУ СОШ №18;
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МАОУ СОШ №18;
- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 18;
- Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников;
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»;
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».

приложение 1 к приказу  
 MAOY COII №18 № \_\_\_\_  
 от 31.08.2021  
 «Об утверждении Положения о  
 наставничестве в MAOY COII №18,  
 дорожной карты внедрения целевой  
 модели наставничества в MAOY COII №18

### ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В MAOY COII №18

№№ п/п	Наименование мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственный исполнитель / соисполнители	Ожидаемые результаты
<b>Этап 1 Подготовка условий для запуска программы наставничества.</b>					
1.1	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	1 Изучение 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	Март		1. Определение необходимых ресурсов (кадровые, методические, материально-технические) и возможных источников их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества. 2. Наличие банка информационных и методических материалов по программе наставничества 3. Создание банка шаблонов документов для реализации

		<p>опытом между обучающимися».</p> <p>2. Изучение «Региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным. дополнительным общеобразовательным программ и программам среднего профессионального образования в Челябинской области.</p> <p>2 Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.</p>			целевой программы
1.2	<p>Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №18 г. Златоуст</p>	<p>1. Издание Приказа о внедрении целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №18</p> <p>2. Издание Приказа о создании рабочей группы для разработки и внедрении целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №18</p> <p>3. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МАОУ СОШ №18</p> <p>4. Разработка и утверждение целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №18</p> <p>5. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества в МАОУ СОШ №18</p> <p>6. Издание приказа о назначении куратора внедрения Целевой модели</p>	апрель, 2021 г.		<p>1. Приказы: о внедрении целевой модели; о создании рабочей группы для разработки и внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>2. Положение о наставничестве</p> <p>3. Разработана и утверждена «дорожная карта»</p> <p>4. Договора о сотрудничестве с соц. партнёрами.</p>

		наставничества MAOY COШ №18 7. Заключение Договоров сотрудничества с соц.партнёрами.			
1.3	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей MAOY COШ №18	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы.	Апрель , 2021 г.	Рабочая группа	Выявление проблем , определение цели и задач на решение проблем и достижение планируемых результатов, обозначенных в ....
		Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	Апрель , 2021 г.		1. Определение форм реализации; 2. Разработка Положения о структуре и содержании программы наставничества
		Формирование банка программ по трём формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель– учитель»/ «Классный руководитель – Классный руководитель», «Учитель – ученик»	Апрель – май, 2021 г.	Рабочая группа	Создание банка примерных программ трёх форм наставничества.
1.4	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение классных часов. 4. Информирование через страницу наставничества на сайте школы. 5. Информирование внешней среды.	Апрель – май, 2021 г.	Администрация Классные руководители Куратор	Решение педагогического совета. Размещение раздела/вкладки на сайте MAOY COШ №18 с материалами по внедрению и реализации целевой модели наставничества в MAOY COШ №18
<b>Этап 2                    Формирование базы наставляемых</b>					
	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов потенциальных наставляемых, желающих принять участие в	Май, сентябрь каждого года	Администрация Куратор Группа сопровождения*	Создание персонифицированного банка наставляемых ( обучающихся и учителей/классных



		<p>программе наставничества.</p> <p>2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних.</p> <p>3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.</p> <p>4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.</p>			руководителей)
		<p>1.Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>2.Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p>	Май, сентябрь каждого года	Куратор Группа сопровождения	Создание базы наставляемых;
<b>Этап 3                    Формирование базы наставников</b>					
3.1	Сбор данных о наставниках	<p>1.Проведение анкетирования среди желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2.Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных</p>	Август, сентябрь каждого года	Администрация Куратор Группа сопровождения	Создание персонифицированного банка наставников ( обучающихся и учителей/классных руководителей)
3.2	Формирование базы наставников	<p>1.Формирование базы данных наставников из числа педагогов.</p> <p>2.Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.</p>	Август, сентябрь каждого года		Создание базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и

					в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.
<b>Этап 4 Организация обучения педагогических работников, наставников в том числе с применением дистанционных образовательных технологий</b>					
4.1	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. 2. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	Август, сентябрь каждого года	Куратор	Создание подборки необходимых методических материалов в помощь наставнику, используя внутренние и внешние ресурсы (опыт образовательных организаций, уже реализовавших программы наставничества и иные материалы, которые куратор программы, педагогический состав или психологическая служба образовательного учреждения сочтут актуальными и рекомендуемыми)
4.2	Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Создание условий повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программ наставничества МАОУ СОШ №18. 2. Издание приказа об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиком обучения наставников. 2. Организовать «Школу	Август, сентябрь каждого года	Администрация Куратор	Повышение квалификации наставников через «Школу наставников» посредством оптимальных форм обучения преподавателями внутреннего и внешнего ресурсов.

		наставников» и провести обучение.			
<b>Этап 5 Формирование наставнических пар / групп</b>					
5.1	Отбор наставников и наставляемых.	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования На предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	Сентябрь каждого года	Куратор Наставники Группа сопровождения	Определение и закрепление наставнических пар или групп, готовых продолжить работу в рамках программы;  Создание и согласование планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальных траектории обучения.
5.2	Закрепление наставнических пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	Сентябрь каждого года	Администрация	
		2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальных траектории обучения.	Сентябрь – октябрь каждого года	Куратор наставник	
		3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	В течении года	Куратор Психолог	
<b>Этап 6 Организация и осуществление работы наставнических пар / групп</b>					
6.1	Организация комплекса последовательных встреч наставников и	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого, с целью выбора формата взаимодействия для каждой	В течении года	Куратор	Успешная реализация целевой программы наставничества. Стабильные наставнические отношения, доведенные

	наставляемых.	<p>пары / группы, постановки цели и задач на конкретные периоды;</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Предоставление при необходимости наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</p> <p>6. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p>			до логического завершения, достижение цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы
6.2	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	<p>Анкетирование.</p> <p>Промежуточное оценивание.</p>	Каждый квартал, по необходимости	Куратор	Положительная динамика роста оценки качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ.
<b>Этап 7 Завершение наставничества</b>					
7.1	Отчеты по итогам наставнической Программы.	<p>1. Проведение мониторинга удовлетворенности участием в программе наставничества.</p> <p>2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</p>	Май каждого года	Куратор	<p>Рост показателей удовлетворённости участников целевой программы наставничества.</p> <p>Положительная оценка качества реализации</p>

		3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.			программы наставничества Создание долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.
7.2	Мотивация и поощрения наставников.	1. Издание приказа « О поощрении наставнической деятельности» 2. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» 3. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы. 4. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара",	Май каждого года, по завершению реализации индивидуального проекта/программы.	Администрация	Повышение лояльности участников программы, увеличение количества желающих ( внутреннего и внешнего контура) принять участие в целевой программе наставничества. Размещение рейтингов (наставников, групп) на сайте МАОУ СОШ № 18 Привлечение внешних ресурсов к материальному поощрению участников программы. Популяризация роли наставника среди внутреннего и внешнего контура.

\* Группа сопровождения: (постоянная) психолог, социальный педагог, классные руководители.  
( по требованию) медицинский работник, учителя-предметники, организатор ВР, руководители ШМО.