

Положение о целевой модели наставничества обучающихся в МОУ «Лицей № 13»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества обучающихся в МОУ «Лицей № 13» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение)

1.2. Положение разработано с учетом положений Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, утверждённой распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145, Положения о региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Республике Карелия, утвержденного Приказом Министерства образования и спорта Республики Карелия от 7 декабря 2021 года № 1331, и направлено на достижение результатов федеральных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», предусматривающего вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70 % обучающихся образовательных организаций.

1.3. Целью внедрения целевой модели наставничества обучающихся в лицее является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет.

1.4. Задачи внедрения целевой модели наставничества обучающихся в лицее:

- улучшение показателей обучающихся лицея в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

2. Формы наставничества

2.1. Внедрение целевой модели наставничества обучающихся в рамках образовательной деятельности в лицее предусматривает две основные роли – «наставник» и «наставляемый».

2.2. Наставниками могут быть обучающиеся, выпускники, родители обучающихся лицея, педагоги, специалисты, представители администрации как лицея, так и иных образовательных организаций, а также сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, в том числе некоммерческих, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

2.3. Наставляемым может стать любой обучающийся лицея.

2.4. Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию наставнической пары или группы.

В зависимости от условий реализации программы наставничества, в лицее выделяются следующие формы:

- «ученик»-«ученик»;
- «учитель»-«ученик»;
- «родитель»-«ученик»;
- «социальный партнер»-«ученик».

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества обучающихся в лицее

3.1. К планируемым результатам внедрения целевой модели наставничества обучающихся в лицее относится следующее:

- улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и другой сферах;
- рост числа обучающихся, участвующих в профориентационных мероприятиях;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- улучшение психологического климата в лицее среди обучающихся, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства и сотрудничества;
- расширение сети партнеров и привлечение дополнительных ресурсов в развитии инновационных образовательных и социальных программ;
- повышение мотивации обучающихся, имеющих низкие результаты, к саморазвитию;
- повышение уровня активной гражданской позиции у обучающихся, родителей, педагогов к участию в развивающих мероприятиях и событиях.

3.2. Внедрение целевой модели наставничества обучающихся в лицее предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация программ наставничества обучающихся;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения целевой модели наставничества обучающихся в лицее;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в лицее.

4. Права и обязанности куратора реализации целевой модели наставничества обучающихся в лицее

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта программы наставничества в лицее;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору лицее;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных программ наставничества в разрезе осуществленных форм наставничества;
- оценка соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества обучающихся в лицее;

- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в лицее и участие в его распространении.

4.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);

- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы лицея, сопровождающие наставническую деятельность;

- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в лицее;

- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми.

5. Права и обязанности наставника в рамках реализации целевой модели наставничества обучающихся в лицее

5.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

- в соответствии с программой наставничества лично встречаться с наставляемым;

- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;

- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости корректировать его поведение.

5.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в лицее, в том числе с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;

- принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам целевой модели и эффективности внедрения целевой модели;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества; за организационно-методической поддержкой.

6. Права и обязанности наставляемого в рамках реализации целевой модели наставничества обучающихся в лицее

6.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с его выполнением;

- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества лица.

6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в лице нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам целевой модели;

при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ОО.

7. Мониторинг и оценка результатов реализации целевой модели обучающихся в лице

8.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в лице направлена на изучение качества реализованных в лице программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп;

8.2. Оценка эффективности внедрения целевой модели наставничества обучающихся в лице осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 20 июня и 20 декабря ежегодно)

8.3. Оценка реализации программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в лице (Приложение 1).

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

Приложение 1.

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества
(для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось изменить?

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!