

**Северо-Западное управление министерства образования Самарской области
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Надеждино
муниципального района Кошкинский Самарской области
(ГБОУ СОШ с. Надеждино)**

ИНН 6381019182, КПП 638401001

446802, Самарская область, Кошкинский район, с. Надеждино, ул. Центральная, д. 61

Телефон, факс (84650) 44-2-48 e-mail: nadezhd_sch@63edu.ru

П Р И К А З

От 31 мая 2021 года с. Надеждино

№ 47 -од

**«О внедрении модели
многофункционального наставничества»**

На основании документов:

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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».
- Распоряжение МОиН СО от 18.01.2021 г. № 54 –р «О региональной программе многофункционального наставничества работников в образовательных организациях Самарской области.
- Устава ГБОУ СОШ с. Надеждино
- «Положение о наставничестве» ГБОУ СОШ с. Надеждино.

В целях создания комплексной системы поддержки и сопровождения участников образовательного процесса, направленной на развитие профессиональных компетенций молодых педагогов, личностный и учебный рост учащихся, повышение эффективности взаимодействия между учителями, родителями и учениками, а также внедрение современных технологий наставничества (тьюторство, коучинг, кураторская методика) для формирования благоприятной образовательной среды и эффективной реализации инновационных подходов к наставничеству в образовательном процессе.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить модель многофункционального наставничества как основную систему сопровождения молодых педагогов, учащихся и взаимодействия с родителями, составленную и.о. заместителя директора по учебно-воспитательной работе Романовой Татьяной Александровной (Приложение №1)
2. Назначить ответственных за внедрение модели:
 - 2.1. Заместителя директора по учебно-воспитательной работе — координация работы по внедрению модели.
 - 2.2. Педагога-организатора — организацию мероприятий по методическому сопровождению наставников.

3. Определить основные направления реализации модели:
 - 3.1. Организация наставнической деятельности в трёх форматах: «Наставник-куратор», «Наставник-тьютор» и «Учитель-наставник».
 - 3.2. Проведение тренингов, мастер-классов и обучающих семинаров для педагогов-наставников.
 - 3.3. Индивидуальное сопровождение молодых педагогов через технологии тьюторства и коучинга.
4. Сформировать рабочую группу по внедрению модели наставничества в составе:
 - Романрова Татьяна Александровна – руководитель группы, учитель математики;
 - Балабойко Наталья Николаевна – и.о. зам. директора по воспитательной работе, учитель русского языка и литературы (член группы);
 - Цыцорина Татьяна Васильевна - наставник, учитель начальных классов (член группы).
5. Обеспечить разработку документации, регламентирующей внедрение модели:
 - 5.1. Индивидуальных планов работы наставников.
 - 5.2. Программы повышения квалификации наставников.
6. Организовать мониторинг эффективности внедрения модели, включая:
 - 6.1. Регулярное анкетирование молодых педагогов и наставников.
 - 6.2. Проведение анализа результатов наставнической деятельности.
7. Провести обучающие мероприятия для наставников — до 15.09.2021 .
8. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на и.о. заместителя директора по учебно-воспитательной работе

С приказом ознакомлены :

Романова Т.А. _____

Балабойко Н.Н. _____

Цыцорина Т.В. _____

Директор ГБОУ СОШ с. Надеждино

А.И. Романов

**Модель многофункционального наставничества
в ГБОУ СОШ с. Надеждино**

(составленная учителем математики ГБОУ СОШ с. Надеждино Романовой Т.А. на основе региональной программы многофункционального наставничества работников в образовательных организациях Самарской области.)

Цель модели многофункционального наставничества в школе:

Создание комплексной системы поддержки и сопровождения участников образовательного процесса, направленной на развитие профессиональных компетенций молодых педагогов, личностный и учебный рост учащихся, повышение эффективности взаимодействия между учителями, родителями и учениками, а также внедрение современных технологий наставничества (тьюторство, коучинг, кураторская методика) для формирования благоприятной образовательной среды.

Задачи модели:

1. Для учащихся:

- Обеспечить индивидуальную помощь в образовательной траектории через тьюторское сопровождение.
- Развивать навыки саморефлексии, самоорганизации и принятия решений.
- Содействовать успешной социализации и профессиональной ориентации.

2. Для молодых педагогов:

- Оказать помощь в адаптации к профессиональной деятельности через наставничество.
- Развивать педагогические навыки и компетенции через тренинги и мастер-классы.
- Создать условия для профессионального роста и обмена опытом с более опытными коллегами.

3. Для родителей:

- Повысить их вовлечённость в образовательный процесс через коучинг и взаимодействие с классными руководителями.
- Развивать навыки эффективного общения с детьми и поддержания их мотивации.

4. Для школы:

- Обеспечить взаимодействие всех участников образовательного процесса через интеграцию современных технологий и методов наставничества.

- Укрепить триады (ученик – педагог – родители, педагог – наставник – администрация) для создания устойчивой системы сотрудничества.

Описание модели многофункционального наставничества в школе:

Данная модель представляет собой комплексный подход к организации наставничества, основанный на взаимодействии различных субъектов образовательного процесса, использовании разнообразных технологий и механизмов их реализации. Она объединяет три ключевых компонента:

1. Субъекты наставничества (обозначены зелёным цветом):

- Основу модели составляют такие участники, как молодой педагог, ученик, классный руководитель, родители, педагог-психолог.
- Взаимодействие субъектов структурировано в формате триад:
 - «Педагог-психолог – ученик – учитель»;
 - «Родитель – классный руководитель – ученик»;
 - «Наставник – молодой педагог – руководитель».

2. Технологии, методы и программы (обозначены жёлтым цветом):

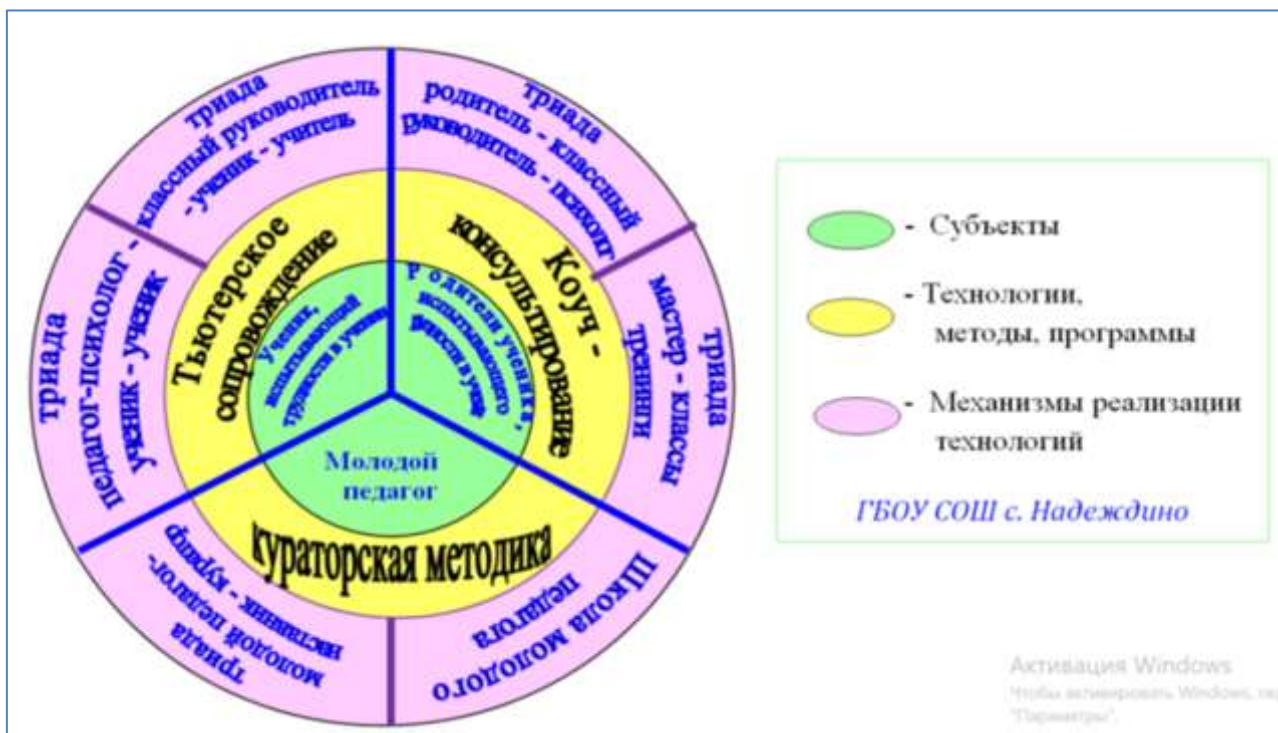
- Основные технологии включают тьюторское сопровождение, коучинг и кураторскую методику.
- Тьюторское сопровождение направлено на индивидуальную поддержку учащихся, помощь в их профессиональном и личностном развитии.
- Коучинг акцентируется на работе с родителями, учениками и педагогами для достижения конкретных образовательных целей.
- Кураторская методика способствует интеграции всех участников процесса, обеспечивая эффективное взаимодействие.

3. Механизмы реализации технологий (обозначены розовым цветом):

- Для внедрения указанных технологий используются тренинги, мастер-классы и другие активные формы работы.
- Триады (например, «тренинг – наставник – молодой педагог») служат для укрепления сотрудничества между участниками и формирования устойчивой системы наставничества.

В центре модели расположен молодой педагог, как ключевой объект внимания, вокруг которого выстроены уровни поддержки и сопровождения. Такая структура обеспечивает системное развитие всех участников образовательного процесса, способствует личностному росту педагогов и успешной социализации учащихся.

Рис.1. Модель многофункционального наставничества в школе.



Многофункциональная система наставничества – организация психолого-педагогического сопровождения непрерывного разноуровневого и разновекторного развития личности наставляемых, раскрытия их дарований и возможностей разными наставниками (классический наставник, тьютор, коуч, ментор, куратор)

Рис. 2. "Наставничество для молодого педагога":



В центре данной модели находится **молодой педагог**, который является основным объектом внимания и поддержки. Вокруг него выстроена система наставничества, включающая три ключевые роли:

1. Наставник-куратор:

- Оказывает административную, организационную и методическую помощь молодому педагогу.

- Содействует успешной адаптации педагога в школьном коллективе и знакомит с внутренними процессами образовательного учреждения.
- Обеспечивает интеграцию молодого педагога в профессиональное сообщество.

2. Наставник-тьютор:

- Фокусируется на индивидуальной поддержке молодого педагога, помогая ему осознать свои сильные стороны и зоны роста.
- Использует технологии тьюторства для сопровождения профессионального развития.
- Помогает строить индивидуальную образовательную траекторию педагога, ориентированную на его профессиональные цели и потребности.

3. Учитель-наставник:

- Делится своим опытом работы на практике, демонстрирует успешные педагогические приёмы и методы.
- Сопровождает молодого педагога в процессе подготовки и проведения уроков.
- Даёт рекомендации по управлению классом, выстраиванию взаимодействия с учениками и родителями.

Основная идея модели:

Каждая из ролей наставников имеет свою зону ответственности, что позволяет организовать комплексную поддержку молодого педагога. Такое многоуровневое сопровождение способствует успешной адаптации, профессиональному развитию и становлению педагогического мастерства.

Ожидаемые результаты:

Повышение уровня профессионализма молодых педагогов.

Успешная адаптация учащихся к школьной и внешкольной среде.

Повышение качества взаимодействия между участниками образовательного процесса.

Формирование позитивной школьной атмосферы, способствующей личностному и профессиональному развитию всех участников.

Модель разработана ГБОУ СОШ с. Надеждино и является примером инновационного подхода к реализации наставнических программ в школе.

Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы модели

многофункционального наставничества педагогических работников в ОО.

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников - педагогов, которые:
 - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
 - демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого,
- организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации Программы наставничества в образовательной организации включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества

педагогических работников;

- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их

профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов;
- психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

КОПИЯ ВЕРНА

Директор ГБОУ СОШ с. Надеждино



/Романов А.И./