
Библиотека

 издательство «Методист»

 www.metobraz.ru

ИНДЕКСЫ **85121**
ПОДПИСКИ **П1612**

№2 2023

География номера:



ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПЕРМСКОГО КРАЯ

Методический сборник

Под редакцией И.А. Дреминой, Г.С. Винокуровой

Библиотека журнала «Методист»

Учредитель:
Издательский дом
«МЕТОДИСТ»

Главный редактор
Е.М. Пахомова

Генеральный директор
Н.Р. Исеева

Корректор
О.В. Мисюченко

Вёрстка
О.В. Андреевой

Контактная информация

Сайт: www.metobraz.ru

Сообщество:

www.vk.com/metobraz

E-mail: info@metobraz.ru

Тел.: +7 (495) 517-49-18

Почтовый адрес:

107241, г. Москва,

ул. Амурская, д. 56, этаж 1,

помещение V, офис 7в

Подписано в печать 01.03.23.

Формат бумаги 60x90/16.

Печать офсетная.

Бумага офсетная.

Тираж 1400 экз.

Отпечатано в типографии
ООО «Принт сервис групп»,
e-mail: 3565264@mail.ru,
www.printsg.ru
105187, г. Москва,
ул. Борисовская, д. 14, стр. 6

© Издательский дом
«Методист», 2023



ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПЕРМСКОГО КРАЯ

*Методический сборник
материалов конкурсных испытаний
Чемпионата муниципальных
команд наставничества
педагогических работников
Пермского края*

*Под редакцией
И.А. Дреминой, Г.С. Винокуровой*

2023
№ 2

Инновационные практики наставничества педагогических работников Пермского края: Методический сборник материалов очного этапа Чемпионата муниципальных команд наставничества педагогических работников Пермского края / Под ред. И.А. Дреминой, Г. С. Винокуровой. – М.: ИД «Методист», 2023. – 52 с.

В сборнике представлены методические продукты, разработанные участниками очного этапа Чемпионата муниципальных команд наставничества. Мероприятие организовано Министерством образования и науки Пермского края с целью проектирования программ и практик наставничества в условиях продуктивного взаимодействия общественно-профессиональных сообществ молодых педагогов и педагогов-наставников муниципальных образований Пермского края.

Все материалы сборника являются авторскими продуктами, разработаны педагогическими командами, описывают формы, виды, типы, субъекты, результаты наставничества, имеют перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений и поддержку сильных сторон наставляемых.

Представленные в сборнике муниципальные практики наставничества реализуются в условиях взаимодействия профессиональных педагогических сообществ молодых педагогов и педагогов-наставников, реверсивного и цифрового наставничества, «теневых» технологий на основе принципов андрагогики, хьютагогики и парагогики.

Публикация методических материалов решает задачи трансляции технологий инновационного педагогического опыта и лучших муниципальных практик по внедрению и реализации наставничества педагогических работников образовательных организаций.

СОДЕРЖАНИЕ

Муниципальные практики наставничества

Волкова Л.В., Дремина И.А., Калининкова Л.Н. Педагогические условия, обеспечивающие внедрение региональной модели наставничества педагогических кадров	5
Тарутина В.А. Командообразование. Педагогический нетворкинг	13
Дремина И.А. Командный коучинг. Смыслообразование	14
Кузнецова А.М., Кузнецова О.В., Цыммерман М.Н., Зебзеева М.В. Муниципальная школа тьютора «Технологический класс»	15
Елисеева Х.И., Русинова С.В., Демидова Н.Б., Петрова Н.А. Педагогическая мастерская «Цифровой навигатор»	16
Механошина М.О., Загуменнова А.Ю., Корсыкова Е.В., Чунарева О.С. Выездная ресурсная сессия «Прояви себя»	17
Бухмиллер Е.А., Анисимова А.С., Крохина Д.О., Разводова Е.Д. Стажировочная площадка «Нескучное СО-бытие»	18
Старикова А.О., Дылдина К.А., Доронина Т.А., Сереброва Г.Н. Форумное сообщество молодых педагогов и наставников	19
Отинова А.А., Зыкова А.В., Уральцева Е.Р., Шляпникова А.С. Мастер-майнд-группа «Сигнал о помощи! Экономь нервы!»	20
Вахрушева И.И., Веприкова О.И., Ощепкова Е.О., Рябова Д.Р. Открытый фестиваль педагогического наставничества	21
Полушкина В.В., Балдина Д.А., Гирилович Е.И., Пустовалова А.Ф. Фестиваль наставничества	22
Пилецкая Е.П., Гагарина Е.М., Дерябина Е.А., Утева Л.В. Полезный онлайн-диалог «PRO-субботник»	22
Торсунова Н.Д., Хламкина Е.М., Столбова Е.Н., Белоусова Н.А. Муниципальный проект «Цифровое наставничество»	23
Анянова Н.А., Гаврилова П.Р., Летова Т.А., Сиреньщикова С.С. Педагогическая лаборатория «Коллаборация поколений»	24
Брылунова А.А., Винокурова Г.С., Жукова А.С., Холстинина В.В. Интенсив «Я, Мы – КОМЬЮНИТИ»	25

Персонализированные программы наставнических пар/групп

Комплексная программа наставничества «Адаптация молодого специалиста в условиях Верещагинского образовательного комплекса/холдинга» (управленческий аспект)	26
Персонализированная программа наставничества «Я иду на родительское собрание»	28
Персонализированная программа «Бережливое наставничество»	30
Сетевая программа наставничества «Карта сетевого наставничества»	32
Сетевая программа наставничества «Далёкие связи лучше, чем ближние»	33
Сетевая программа цифрового наставничества «Дайте микрофон молодому педагогу»	36
Персонализированная программа наставничества	37
Персонализированная программа наставничества	38
Персонализированная программа наставничества «Лаборатория “Коллаборация поколений”»	39
Персонализированная программа наставничества	40
Персонализированная программа наставничества	42
Персонализированная программа наставничества «Олимпийский марафон»	44
<i>Дремина И.А., Тарутина В.А.</i> Диагностический инструмент оценки личностных результатов профессиональной деятельности «Колесо баланса молодого педагога»	45
<i>Приложение 1.</i> Положение о чемпионате муниципальных команд наставничества педагогических работников Пермского края	48
<i>Приложение 2.</i> Критерии оценки конкурсных испытаний Чемпионата муниципальных команд наставничества педагогических работников Пермского края	51

МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ВНЕДРЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

Волкова Лилия Викторовна, заместитель директора ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края», к.п.н., доцент, volkova@iro.perm.ru,
Дремина Инга Анатольевна, старший научный сотрудник ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края», dryominasc80@yandex.ru,
Калинчикова Лариса Николаевна, начальник управления общего, дополнительного образования, воспитания Министерства образования и науки Пермского края, lnkalinchikova@minobr.permkrai.ru

В центре внимания авторов научно-теоретическое обоснование процессов непрерывного образования педагогов. Представлены научные и дидактические подходы к определению педагогических условий, обеспечивающих внедрение региональной модели наставничества. В выводах изложены механизмы достижения целевых показателей и результативности изучаемого процесса.

Ключевые слова: региональная модель наставничества педагогических кадров, педагогические условия, непрерывное образование, неформальное образование.

The authors focus on the scientific and theoretical substantiation of the processes of continuing education of teachers. The scientific and didactic approaches to the definition of pedagogical conditions that ensure the introduction of a regional mentoring model are determined. The conclusions set out the mechanisms for achieving the targets and the effectiveness of the process under study.

Keywords: regional model of mentoring of teaching staff, pedagogical conditions, continuing education, non-formal education.

Проблемы устойчивого развития человеческого капитала, пожалуй, во все времена обсуждались учёными, философами, политиками наиболее активно. Как глобальная характеристика и философская категория непрерывность современного образования затрагивает весь жизненный путь человека. Меморандум непрерывного образования 2020 года (Lovelong Learning – «обучение на протяжении всей жизни») определил этот процесс как непрерывное развитие знаний и навыков человека на протяжении всей его жизни [1].

На основе междисциплинарного подхода считаем возможным процесс непрерывного образования педагогов трактовать как повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ высшего и дополнительного профессионального образования, программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов и др.),

в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий в течение всей жизни [2], а сущность процесса интерпретировать как личностное и профессиональное становление личности педагогов в течение всей профессиональной карьеры.

Для педагогических работников достижение высокого уровня качества образования становится одним из ключевых показателей профессиональной компетентности и находит отражение в основных положениях национального проекта «Образование» [3]. Помимо обновления инфраструктуры и содержания системы образования, важное место в документе отводится подготовке соответствующих профессиональных кадров. Безусловно, стратегическим направлением формирования национальной системы профессионального роста педагогических работников являются механизмы методической поддержки, формы «горизонтального обучения». Определённые возможности для роста непрерывного профессионального мастерства педагогических работников создаёт наставничество.

Под *наставничеством* педагогических работников понимается форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество [4]. В связи с тем, что наставничество обеспечивает непрерывное образование педагогов, педагогический феномен рассматриваем как элемент системы дополнительного профессионального образования.

В Пермском крае внедрение и реализация целевой модели наставничества педагогических работников осуществляется согласно утверждённой Министерством образования и науки Пермского края Дорожной карте. Региональным координатором по реализации наставничества педагогических работников при его внедрении в образовательных организациях Пермского края выступает ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края».

Для определения плана действий по реализации целевой модели наставничества становится важным обоснование педагогических условий, обеспечивающих достижение целевых показателей.

Общенаучное понятие «условие» обусловлено совокупностью внешних обстоятельств, необходимых мер, правил, обеспечивающих успешность развития определённых процессов [6]. Иными словами, включение педагогов в сконструированные нами внешние обстоятельства (меры) будут способствовать формированию новых моделей социального поведения, взаимодействия, деятельности.

Научно-методологическим обоснованием изучаемого педагогического объекта являются характеристики деятельностного (А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский, В.В. Давыдов, А.Н. Леонтьев, В.И. Слободчиков и др.) и компетентностного (С.А. Дружилов, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской и др.) подходов. Деятельностный подход позволил определить такие формы и методы

педагогической работы, которые способствуют реализации продуктивных способов деятельности. На основе компетентного подхода становится возможным формирование готовности и способности субъектов наставничества решать профессиональные задачи, реализовывать взаимодействие в педагогической среде.

Данные научные подходы требуют вовлечения педагогов в реальную и значимую для них практико-ориентированную деятельность, использования активных и интерактивных методов обучения, предполагающих взаимодействие в группах, взаимообмен опытом.

Если активные методы позволяют педагогам выстроить диалог с преподавателем, выполнять задания творческого характера, то интерактивный подход в обучении предоставляет возможность учебного сотрудничества в создании новых образовательных продуктов. По мнению И.В. Плаксиной, интерактивное обучение опирается на логику «от формирования нового опыта к его теоретическому осмыслению через применение» [7, с.17].

При определении методов внедрения целевой модели наставничества в регионе мы опирались на сложную интеграцию различных активных и интерактивных методов и приёмов при обучении, что позволило нам творчески интерпретировать современные практики неформального образования.

Вслед за О.В. Ройтблат неформальное образование рассматриваем с позиции «социальной, динамичной, открытой, вариативной, мобильной системы, которая оперативно реагирует на профессиональные потребности педагогических кадров, социокультурные изменения общества, профессиональной деятельности, системы образования» [8, с. 144].

В дидактических аспектах реализации неформального образования в педагогической среде мы выделяем ряд особенностей: диалоговое общение, партнёрская деятельность, использование профессионального опыта, создание и представление продуктов проектирования, различные виды самостоятельной работы.

Соответственно, в качестве функций преподавателя-консультанта (как специалиста, предлагающего несколько различных вариантов решения по проблеме педагога) в организации и проведении педагогических практик определили, такие как организационная, консультативно-поддерживающая, контрольная.

Организационная функция преподавателя связана с вовлечением педагогов в различные виды образовательной деятельности (коммуникативную, проектную, исследовательскую, поисковую); организацию взаимодействия друг с другом и с предметно-информационной средой; реализацию учебного сотрудничества.

Консультативно-поддерживающую поддержку преподавателя определяем как персонализированную помощь педагогу в определении последовательности и реализации шагов планируемой деятельности [2, с.54].

Реализация контрольной функции связана прежде всего с организацией формирующего оценивания личностных результатов.

Определяя формы, методы и технологии неформального образования, выделяем мастерскую образовательных технологий (педагогические фестивали, марафоны, форумы, чемпионаты, сессии), представленную в научных трудах С.В. Корсакова [9], технологии обучения моделированию, решению проблемы, формирующего оценивания, умения сравнивать предметы и понятия, рефлексивной деятельности, которые изложены в диссертационном исследовании Н.Н. Суртаевой [10].

В ходе выполнения педагогами творческих заданий в процессе групповой работы, обучающих игр, мозгового штурма, дискуссии, обратной связи, деловой игры у нас появилась возможность применить следующие образовательные практики неформального образования: проектный офис, образовательная и рефлексивная сессии, педагогическая мастерская, образовательный нетворкинг, командный коучинг, мастер-майнд-сессия.

На основе использования положений деятельностного, герменевтического и тезаурусного подходов, а также философского принципа дополнительности дадим определение некоторым практикам неформального образования.

Проектный офис – форма учебного взаимодействия обучающихся, в основе которой лежит приобретение опыта групповой проектной деятельности. Итогом деятельности выступают проектные и/или творческие продукты, а также их презентация и защита.

Образовательная сессия – форма практико-ориентированного семинара, направленного на изучение аспектов науки и практики образования и отработку значимых профессиональных компетенций в процессе совместной деятельности на основе проживания и осмысления опыта.

Рефлексивная сессия – форма практико-ориентированного семинара, направленного на формирующее оценивание проектных решений в процессе совместной деятельности на основе проживания и осмысления опыта.

Педагогическая мастерская – практико-ориентированная групповая форма организации занятий, интенсивная технология обучения, которая помогает создать креативную среду для освоения обучающимися новых знаний и опыта через передачу собственного инновационного педагогического опыта в условиях интерактивного профессионального общения.

Образовательный нетворкинг (англицизм от networking, рус. – «плетение сети», «net – сеть + work – работать», «полезные связи») – форма организации неформального общения и расширения сети знакомств в группе для быстрого решения профессиональных и личных задач педагогов.

Командный коучинг – форма групповой работы в системе управления человеческими ресурсами, позволяющая активизировать потенциал каждого сотрудника и команды для достижения общих целей, а также умению работать в команде и разрабатывать более качественные решения.

Мастер-майнд-сессия – групповая мотивационная коммуникация регулярных встреч для поддержки творческих начинаний и помощи в решении личных и профессиональных проблем.

В августе 2022 года по итогам 7 межмуниципальных методических семинаров «Диалог-встреча педагогических команд “Наставничество – ресурс профессионального развития педагогов”» были определены допустимые и оптимальные условия внедрения наставничества на внутреннем контуре и разработан чек-лист самодиагностики готовности образовательной организации к реализации модели наставничества педагогических кадров, который представлен в табл.

Таблица

**Чек-лист самодиагностики
готовности образовательной организации к реализации внедрения
модели наставничества педагогических кадров**

№ п/п	Мероприятие	Исполнение
1	<p>В локальных актах образовательной организации отражены особенности организации системы наставничества педагогических кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> – в Положении о наставничестве для педагогических работников образовательной организации – в Дорожной карте по внедрению и реализации наставничества педагогических работников – в локальном акте утверждена база наставников – в локальном акте утверждены пары (группы) наставников и наставляемых и персонализированные программы наставничества, в т.ч. с ориентацией на методическую помощь начинающим классным руководителям: <p><i>инвариантная часть:</i> цель (результат), разработка ИОМ педагога на учебный год, индивидуальные консультации с наставником (не мене 34 час), взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий (не более 4), встреча с администрацией и специалистами ОО, экскурсии по ОО, использование ресурсов внешнего контура наставничества;</p> <p><i>вариативная часть:</i> открытое урочное/внеурочное занятие/ мастер-класс, совместный проект, подготовка аттестационных документов, участие в конкурсах профессионального мастерства и др.</p>	
2	<p>Определены информационно-цифровые ресурсы, используемые при реализации, и обеспечена их доступность для субъектов наставничества</p>	

3	<p>Введётся региональный мониторинг по показателям региональной/муниципальной системы управления качеством образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> – доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников; – доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет в образовательных организациях, охваченных различными формами методической поддержки и сопровождения в первые три года работы, включая наставничество; – доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет, получивших первую квалификационную категорию; – доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет, охваченных различными формами методической поддержки и сопровождения в первые три года работы, получившие первую квалификационную категорию 	
---	--	--

По итогам мозгового штурма в форме «Мировое кафе» разработано 5 методических кейсов для персонифицированных программ наставнической пары и/или группы образовательной организации в условиях:

- малокомплектной школы и отсутствия молодых педагогов стажем до 3 лет;
- функционирования активной группы молодых педагогов;
- низкой внутренней мотивации опытных педагогов в наставничестве начинающих кадров;
- повышенной педагогической нагрузки большинства педагогов;
- общеобразовательного холдинга.

Функционирование с 2020 года сетевой группы «Молодые педагоги. Наставничество» на портале педагогического сообщества в открытой цифровой информационной среде (<http://educomm.iro.perm.ru>) позволяет оперативно решать вопросы трансляции опыта.

По итогам 2022 года и данным мониторинга ИАС «Монитор» определён целевой показатель по внедрению модели наставничества в Пермском крае (рис.).

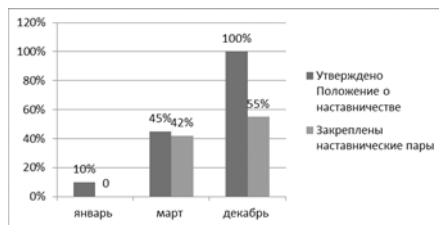


Рис. Диаграмма «Данные мониторинга по внедрению модели наставничества в Пермском крае в 2022 году»

Сравнительный анализ результатов мониторинга показал, что целевой показатель по внедрению наставничества педагогических работников в Пермском крае выполнен на 100%, но в 45% образовательных организациях отсутствуют локальные по закреплению наставнических пар и/или групп и утверждённых персонализированных программ наставничества.

Комплексное решение задач становления внешнего (муниципального) контура наставничества, разработки персонализированных программ наставнических пар и/или групп институционального уровня и муниципальных практик наставничества определило выбор формы Чемпионата муниципальных команд наставничества (далее – Чемпионат).

На образовательной площадке очного этапа Чемпионата для 50 педагогов была реализована практическая часть курсов повышения квалификации «Проектирование персонализированной программы наставничества педагогических работников» в форме стажировки.

В ходе конкурсных испытаний очного этапа применялись методы мозгового штурма, дискуссии, обратной связи, деловой игры. Практики неформального образования Чемпионата представлены формами: командный коучинг, проектный офис, образовательный нетворкинг, мастер-майнд.

Благодаря критериям оценивания конкурсных испытаний, разработанные в ходе Чемпионата практики и программы наставничества имеют инновационную составляющую и реализуются в условиях взаимодействия профессиональных педагогических сообществ молодых педагогов и педагогов-наставников, реверсивного и цифрового наставничества, «теневых» технологий на основе принципов андрагогики, хьютагогики и парагогики.

Издание электронного сборника «Инновационные практики наставничества педагогических работников Пермского края» по итогам Чемпионата является ощутимой методической помощью в разработке локальных актов в процессе становления региональной модели наставничества [11]. Использование потенциала интеграции формального и неформального образования позволяет конструировать насыщенную образовательную среду, реализовывать проектную деятельность, развивать процессы самореализации педагогов.

Резюмируя, обозначим следующие эффективные педагогические условия, обеспечивающие становление и внедрение региональной модели наставничества педагогических работников:

- интеграцию формальных и неформальных методов обучения, представляющих систему взаимосвязанных и взаимообусловленных образовательных действий, направленных на диалоговое общение, партнёрскую деятельность; использование профессионального опыта; создание и представление продуктов проектирования; различные виды самостоятельной работы;

- обучение педагогов приёмам неформального педагогического взаимодействия и общения, а также способам разработки и оформления новых образовательных продуктов;

– представление в открытой цифровой среде положительных результатов проектирования, внедрения и использования новых форм, методов, технологий наставничества;

– организацию деятельности региональных общественно-профессиональных объединений «Совет молодых педагогов Пермского края» и «Наставники».

Литература

1. EU Memorandum on Lifelong Learning (European Union, 2000) [Электронный ресурс]. URL: <https://docviewer.yandex.ru> (дата обращения: 31.01.2023).

2. *Тарасова Н.В.* Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций. Рекомендации для руководителей и педагогических общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей // ФИРО РАНХиГС. [Электронное издание]. М.: Перспектива, 2020. 108 с. URL: <https://itdperspectiva.page.link/recschool> (дата обращения: 31.01.2023).

3. Паспорт национального проекта «Образование»: утверждён Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16) [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/UuG1ErcOWtjfOFCsqdLsLx8C0oPFDkmBB.pdf> (дата обращения 31.02.2023).

4. Приказ Министерства образования и науки Пермского края от 04.07.2022 г. № СЭД-26-01-06-629 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, и образовательных программ среднего профессионального образования Пермского края года». [Электронный ресурс]. URL: <http://educomm.iro.perm.ru/groups/molodye-pedagogi-1/docs/polozhenie-o-nastavnichestve-dlya-pedagogicheskikh-rabotnikov-obrazovatelnyh-organizaciy-permского-kraja-docs> (дата обращения 31.01.2023).

5. Приказ министерства образования и науки Пермского края от 25.07.2022 г. № СЭД-26-01-06-696 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») по внедрению и реализации наставничества педагогических работников образовательных организаций, расположенных на территории Пермского края». [Электронный ресурс]. URL: <http://educomm.iro.perm.ru/groups/molodye-pedagogi-1/docs/dorozhnaya-karta-povnedreniyu-i-realizacii-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-permskom-krae-docs> (дата обращения 31.01.2023).

6. *Новиков А.М.* Педагогика: словарь системы основных понятий. М.: Издательский центр ИЭТ, 2013. 268 с.

7. *Плаксина И.В.* Интерактивные технологии в обучении и воспитании: Метод. пособие / Владим. гос. ун-т им. А.Г. и Н.Г. Столетовых. Владимир: Изд-во ВлГУ, 2014. 163 с.

8. *Ройтблат О.В.* Неформальное образование педагогических работников: вчера, сегодня, завтра: Монография // Вестник ТОГИРРО. 2014. № 2 (29). Тюмень: ТОГИРРО, 2014. 236 с.

9. *Корсаков С.В.* Неформальное образование: мастерская образовательных технологий // Среднее профессиональное образование. 2012. № 2. С. 38–39.

10. *Суртаева Ж.Б.* Условия становления корпоративной культуры субъектов неформального образования: Дис. ... канд. пед. наук. 2008. С. 89.

11. Инновационные практики наставничества педагогических работников Пермского края: Эл. сб. ст. по материалам очного этапа чемпионата муниципальных команд наставничества (16–17 декабря 2022 г., Пермь, Россия) / под ред. И.А. Дреминой, Г.С. Винокуровой. Пермь: ГАУ ДПО ИРО ПК, 2022. 47 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://educomm.iro.perm.ru/groups/molodye-pedagogi-1/posts/s>.

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ. ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ НЕТВОРКИНГ

*Тарутина Виктория Анатольевна,
учитель МАОУ «Школа № 154
для обучающихся с ОВЗ» г. Перми*

Для чего? Что мы хотим получить в итоге?

Педагогический нетворкинг – совместная профессиональная деятельность педагогов, направленная на то, чтобы с помощью круга друзей и близких максимально быстро и эффективно решать жизненно важные задачи, создание сети деловых контактов, взаимовыгодное сотрудничество.

Для кого?

Участники мероприятия

Какой формат совместной работы поможет нам достигнуть цели?

По сути, специально организованный нетворкинг – это тренинг общения со специально разработанными заданиями на основе принципов:

- Принцип 6 рукопожатий
- Дальний круг связей работает лучше, чем ближний
- Инициирование знакомств в любой ситуации
- Принцип «Чем я могу быть полезен?»
- Обмен полезной информацией
- Принцип позитива «be nice»
- Каждое знакомство ценно
- Партнёрство эффективней соперничества

Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников?

Задания для участников чемпионата:

1. За 3 минуты вам нужно установить 6 новых контактов с тем, с кем вы не были знакомы до этого (познакомиться, обменяться телефонами, выложить селфи в ВК и т.д.).

2. Яркий, зажигательный флешмоб в течение 2 минут.

3. Делимся на 2 группы: наставники и наставляемые. Через 2 минуты в группе сформулируйте 3 аргумента на тему «Чем мы можем быть полезны друг другу на чемпионате наставничества?».

4. В муниципальной команде за 1 минуту придумайте ваше фирменное приветствие чемпионату. (Самое яркое приветствие от команды Пермского муниципального округа – ПРИДАЙ ИМПУЛЬС НАСТАВНИЧЕСТВУ!)

5. За 2 минуты придумайте мотивирующую фразу, которая вселит уверенность, передаст вашу энергию и поддержит всех участников чемпионата.

6. За 1 минуту сформулируйте главный аргумент, почему именно ваша команда, по мнению жюри, прошла отборочный тур чемпионата.

Как понять, что практика прошла успешно?

1. Выполнены все тренинговые задания.
2. В социальной сети ВК появились фото/селфи участников мероприятия.

КОМАНДНЫЙ КОУЧИНГ. СМЫСЛООБРАЗОВАНИЕ

Дремина Инга Анатольевна, старший научный сотрудник ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края»

Для чего? Что мы хотим получить в итоге муниципальной практики?

Задания конкурса чемпионата на формирование у муниципальной команды ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям.

Для кого? Кто примет участие?

Муниципальные команды чемпионата наставничества.

Какой формат совместной работы поможет нам достигнуть цели?

Командный коучинг – это современная технология в системе управления человеческими ресурсами, способствующая раскрытию внутреннего потенциала работников, повышению мотивации, а также умению работать в команде, достигать общих целей и разрабатывать более качественные решения.

Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников?

1. На листе бумаге записать от каждого члена команды по 2 глагола как ответ на вопрос «Муниципальная команда наставничества – что делать вместе?».
2. Из 8 глаголов составить 4 словосочетания, объединяя смысловую основу глаголов попарно.
3. Из 4 словосочетаний составить 2 предложения. Другие слова добавлять можно.
4. Из предложений выделить ценностные смыслы на уровне ЭТО и/или ЧТО (4–5 существительных).
5. Вместе сформулируйте предложение и запишите на листе бумаге А4.
6. Представьте ценностные смыслы деятельности вашей команды.

Как понять, что муниципальная практика прошла успешно?

Представлены ценностные смыслы деятельности муниципальной команды наставничества:

Внешний контур наставничества муниципального уровня помогает педагогам:

– рассуждая, совершенствовать и корректировать смыслы профессиональной деятельности на практике (Добрянский ГО);

- открыть секрет успеха наставника и наставляемого – взаимодействовать эффективно, продуктивно, реверсивно (Лысьвенский ГО);
- мотивировать к сотрудничеству, раскрывая и продвигая личность, и сопровождать к цели (г. Пермь, гимназия 31 / школа Диалог);
- транслировать опыт, мотивировать на успех, расширять знания в сотрудничестве и тандеме, глубоко уважая мнение Учителя (Кунгурский ГО);
- выстроить доверительную поддержку команды, которая приведёт к развитию и сотрудничеству (Кочевский МО);
- учиться мотивировать, уважать, вдохновлять наставническую пару (г. Пермь, школа 22, гимназия 10);
- понять механизмы адаптации наставляемого, действовать, сопереживая, направляя на творчество (Пермский МО);
- вдохновляться на сотрудничество через поддержку и развитие профессиональных компетенций, ценностей и личностных качеств (г. Пермь, школа 145, центр Сигнал);
- понять и принять наставляемого, с уважением хвалить за движение вперёд (Соликамский ГО);
- развивать, наставляя, и заряжать, увлекая (Чусовской ГО);
- наращивать систему взаимодействия субъектов наставничества через мотивацию (Березовский МО);
- решать возникающие проблемы вместе, доверяя и помогая друг другу (Верещагинский ГО).

Миссия – муниципальное наставничество объединяет успешных людей, значимые события и авторские технологии!

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ШКОЛА ТЬЮТОРА «ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КЛАСС»

Авторы: муниципальная команда Соликамского городского округа
МАОУ «Тохтуевская средняя общеобразовательная школа»:

Кузнецова Альбина Муллануровна, заместитель директора,

Кузнецова Ольга Викторовна, заместитель директора,

Цыммерман Марина Николаевна, учитель русского языка и литературы,

Зебзеева Марина Викторовна, учитель русского языка и литературы

Для чего? Что мы хотим получить в итоге муниципальной практики?

Освоить и внедрить в практику наставничества современных образовательных технологий тьюторства.

Повысить профессиональную компетентность педагогических работников в вопросах реализации тьюторской позиции.

Для кого? Кто примет участие?

Педагогические работники Соликамского ГО (в перспективе – Верхнекамья).

Какой формат совместной работы поможет нам достигнуть цели?

Школа тьютора (постояннодействующий практикум «Технологический класс») – открытая учебная площадка с применением методов интерактивного и интенсивного обучения.

Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников?

1. Проведение анкетирования.
2. Анализ запросов.
3. Определение наставников-тьюторов (состав школы тьютора).
4. Разработка программы активного группового обучения.
5. При необходимости привлечь к проведению занятий научно-методические кадры ЦНППМПР ИРО ПК.
6. Обучение наставников-тьюторов с выделением времени на отработку конкретной практики и супервизию.

Как понять, что муниципальная практика прошла успешно?

1. Разработаны вспомогательные вопросы, позволяющие разработать ИОМ педагога.
2. У 100% субъектов наставничества в наличии разработанный ИОМ.
3. В наличии образовательная программа муниципальной школы тьютора «Технологический класс».

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «ЦИФРОВОЙ НАВИГАТОР»

Авторы: муниципальная команда Березовского муниципального округа:

Елисеева Хатуна Игоревна, учитель иностранного языка (английский)

МБОУ «Березовская средняя общеобразовательная школа № 2»,

Русинова Светлана Витальевна, учитель начальных классов

МБОУ «Кляповская основная общеобразовательная школа»,

Демидова Наталья Борисовна, учитель начальных классов Филиал

МБОУ «Березовская средняя общеобразовательная школа № 2 –

Сосновская основная общеобразовательная школа»,

Петрова Наталья Александровна, воспитатель МБДОУ «Березовский детский сад»

Для чего? Что мы хотим получить в итоге муниципальной практики?

Взаимообучение, обмен положительным опытом субъектов наставничества муниципального уровня в вопросах осмысления использования цифровых технологий в урочной деятельности в условиях реализации веерной модели.

Для кого? Кто примет участие?

Субъекты наставничества образовательных организаций, заинтересованные педагоги Березовского муниципального округа.

Какой формат совместной работы поможет нам достигнуть цели?

Педагогическая мастерская «Цифровой навигатор» – это муниципальная образовательная площадка, на которой муниципальные наставники организуют взаимообучение в форме педагогической мастерской с целью повысить уровень компетентности в вопросах использования цифровых технологий в урочной деятельности.

Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников?

1. Утвердить тематику мастерских и ведущих – муниципальных наставников.
2. Разработать и утвердить программы педагогических мастерских.
3. Сформировать и утвердить группы обучающихся-наставляемых.
4. Организовать обучение у наставников в педагогических мастерских с записью мастер-классов.
5. Внедрить в процесс урочной деятельности цифровую технологию.
6. На рефлексивной сессии представить положительные результаты и продукты внедрения.

Как понять, что муниципальная практика прошла успешно?

Освоены и внедрены в процесс урочной деятельности не менее 5 цифровых технологий.

Разработаны критерии эффективности.

Создан чат в социальной сети ВК для оперативного взаимодействия

ВЫЕЗДНАЯ РЕСУРСНАЯ СЕССИЯ «ПРОЯВИ СЕБЯ»

Авторы: муниципальная команда г. Перми:

Механошина Мария Олеговна, учитель истории и обществознания
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 22»,

Загуменнова Алена Юрьевна, учитель начальных классов
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 22»,

Корсыкова Елена Владимировна, учитель начальных классов
МАОУ «Гимназия № 10»,

Чунарева Ольга Сергеевна, педагог-психолог МАОУ «Гимназия № 10»

Для чего? Что мы хотим получить в итоге муниципальной практики?

Способствовать раскрытию потенциальных ресурсов, поддержать физическое здоровье в условиях загородного отдыха и эмоциональное благополучие субъектов наставничества.

Для кого? Кто примет участие?

Субъекты наставничества, социальные партнёры.

Какой формат совместной работы поможет нам достигнуть цели?

Выездной практико-ориентированный семинар субъектов наставничества г. Перми, направленный на поддержку физического здоровья и эмоционального благополучия в условиях загородного отдыха.

Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников?

1. Разработать мастер-классы в клубных локациях (например, читательский, спортивный, танцевальный, музыкальный, standUp-клуб, дискуссионный клуб).

2. Организовать продуктивную клубную деятельность.

3. Представить продукт деятельности клуба (например, танец, песню и др.).

Как понять, что муниципальная практика прошла успешно?

Участников – не менее 50 молодых педагогов и 20 наставников.

Клубных локаций – не менее 7.

Публичные выступления – не менее 80% участников.

СТАЖИРОВОЧНАЯ ПЛОЩАДКА «НЕСКУЧНОЕ СО-БЫТИЕ»

Авторы: муниципальная команда г. Перми:

Бухмиллер Елена Александровна, учитель начальных классов
МАОУ «Школа «Диалог»,

Анисимова Анастасия Сергеевна, учитель истории МАОУ «Гимназия № 31»,

Крохина Дарья Олеговна, учитель истории МАОУ «Гимназия № 31»,

Разводова Екатерина Дмитриевна, педагог-психолог МАОУ «Гимназия № 31»

Для чего? Что мы хотим получить в итоге муниципальной практики?

Повысить компетентность начинающих классных руководителей в области организации и проведения воспитательного события как условия достижения личностных результатов обучающихся.

Для кого? Кто примет участие?

Классные руководители с опытом работы 0–3 года.

Какой формат совместной работы поможет нам достигнуть цели?

Стажировка начинающих классных руководителей в очно-заочной форме реализации с применением «мягких» методов обучения (*meetup* – встреча специалистов в неформальной обстановке для обмена опытом; *master-mind* – групповой формат поддержки, обсуждения и взаимообмена опытом).

Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников?

1. Создать муниципальную команду наставников «Классный внеклассный».

2. Получить поддержку муниципального методического центра.

3. Разработать программу стажировки для наставляемых с включением теоретического, практического и самостоятельного этапов.

4. Найти площадку для очных встреч с участниками.
5. Оказать методическую помощь наставляемым в разработке и проведении воспитательного события.

Как понять, что муниципальная практика прошла успешно?

1. Есть запрос и набрана группа наставляемых на вторую стажировочную площадку «Нескучное СО-бытие».
2. Созданы другие тематические муниципальные команды наставников.
3. Реализуются другие программы стажировочных площадок для начинающих педагогов.

ФОРУМНОЕ СООБЩЕСТВО МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И НАСТАВНИКОВ

Авторы: муниципальная команда Верещагинского городского округа, педагоги МБОУ «Верещагинский образовательный комплекс» структурное подразделение Школа № 1: **Старикова Алена Олеговна**, учитель начальных классов, **Дылдина Ксения Андреевна**, учитель начальных классов, **Доронина Татьяна Александровна**, учитель русского языка и литературы, **Сереброва Галина Николаевна**, учитель русского языка и литературы

Для чего? Что мы хотим получить в итоге муниципальной практики?

Объединить методические ресурсы педагогов-стажистов и молодых педагогов в условиях образовательного комплекса на образовательных форумных площадках с целью восполнения дефицитов профессиональных компетенций.

Для кого? Кто примет участие?

Методисты, педагогические работники, субъекты наставничества Верещагинского ГО, привлечённые специалисты регионального контура наставничества.

Какой формат совместной работы поможет нам достигнуть цели?

Форум – комплекс интерактивных мероприятий, обеспечивающих профессиональное развитие субъектов наставничества Верещагинского ГО в процессе горизонтального взаимообучения.

Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников?

1. Определить тематику и положение о Форуме сообщества молодых педагогов и наставников на учебный год на основе задач и запросов педагогов.
2. Реализовать тематические программы форумов.
3. Определить задачи образовательным организациям в межфорумный период в контексте индивидуального наставничества.
4. Представить положительные результаты коллаборации внутреннего и внешнего наставничества.

Как понять, что муниципальная практика прошла успешно?

1. Решены ситуативные проблемы.
2. Выявлены потенциальные наставники на уровне муниципалитета.
3. Индивидуальное наставничество реализовано на уровне образовательной организации.
4. Групповое наставничество реализовано на уровне муниципалитета.

**МАСТЕР-МАЙНД-ГРУППА
«СИГНАЛЬ О ПОМОЩИ! ЭКОНОМЬ НЕРВЫ!»**

Авторы: муниципальная команда г. Перми:

Отинова Анна Александровна, заместитель директора,
учитель информатики, МАОУ «Экономическая школа № 145»,

Зыкова Алена Викторовна, учитель математики,
МАОУ «Экономическая школа № 145»,

Уральцева Екатерина Романовна, педагог дополнительного образования,
МАУ ДО «ЦДТ «Сигнал»,

Шляпникова Алена Сергеевна, педагог дополнительного образования,
МАУ ДО «ЦДТ «Сигнал»

Для чего? Что мы хотим получить в итоге муниципальной практики?

Своевременно оказывать «скорую помощь» наставляемым, не допуская эффектов «эмоционального выгорания» в условиях интенсивной педагогической деятельности. Создать мотивационную среду поддержки творческих начинаний в среде наставничества.

Для кого? Кто примет участие?

Молодые специалисты в стадии адаптации, лидеры педагогического сообщества, педагоги, испытывающие трудности в профессиональной деятельности.

Какой формат совместной работы поможет нам достигнуть цели?

Формы неформального образования – мастер-майнд, аквариум, нетворкинг и др., несомненно, помогут в организации неформального общения молодых педагогов в формате мастер-майнд при поддержке наставника-фасилитатора, обеспечивающего успешную коммуникацию.

Каждый участник по очереди даёт свой запрос в группу. По очереди все высказывают своё мнение, делятся личным опытом, предлагают идеи для того, чтобы инициатор запроса собрал это в свою копилку. Затем каждый участник озвучивает, какие идеи он возьмёт и какие ближайшие шаги сделает к достижению своего запроса.

Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников?

1. Собрать команду единомышленников.
2. Определить место встречи.

3. Прийти на встречу с определённым запросом на обсуждение.
4. Опробовать технологию мастер-майнд.
5. Сделать встречи регулярными.

Как понять, что муниципальная практика прошла успешно?

Положительная обратная связь от участников по итогам неформальных встреч. На встречах формируются пары наставничества для дальнейшей поддержки.

ОТКРЫТЫЙ ФЕСТИВАЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

Авторы: муниципальная команда Чусовского муниципального округа:
Вахрушева Инна Ивановна, педагог-психолог МАОУ «Психологический центр»,
Веприкова Ольга Ивановна, учитель биологии МАОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 5»,
Ощепкова Екатерина Олеговна, учитель английского языка МАОУ «Основная
общеобразовательная школа № 1»,
Рябова Дарья Романовна, педагог-психолог МАОУ «Гимназия»

Для чего? Что мы хотим получить в итоге муниципальной практики?

Продвижение идей наставничества в Чусовском муниципальном округе на открытой площадке педагогического фестиваля.

Педагогический фестиваль – это смотр педагогических идей, представление передового опыта, популяризация результатов творческой деятельности.

Для кого? Кто примет участие?

Школьные пары наставничества (возможно несколько наставнических пар).
Участники образовательных отношений (семьи обучающихся, кураторы наставничества).

Какой формат совместной работы поможет нам достигнуть цели?

Организация и проведение на площадке открытого фестиваля конкурса «Наставническая пара» при участии группы поддержки от организации.

Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников?

1. Разработать положение и программу фестиваля педагогического наставничества Чусовского ГО.
2. Провести конкурс наставнических пар.
3. Представить эффективные практики наставничества внутреннего контура.
4. Получить поддержку от семей обучающихся.

Как понять, что муниципальная практика прошла успешно?

1. На Фестивале 5 октября 2022 года подведены итоги года педагога и наставника в Чусовском ГО.
2. Мероприятие вошло в педагогический календарь муниципальных традиций.

ФЕСТИВАЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

Авторы: муниципальная команда Добрянского муниципального округа
МБОУ «Добрянская средняя общеобразовательная школа № 3»:

Полушкина Вера Валентиновна, учитель математики,

Балдина Дарья Алексеевна, учитель начальных классов,

Гирилович Евгения Игоревна, учитель математики,

Пустовалова Анна Фёдоровна, учитель истории и обществознания
МБОУ «Полазненская средняя общеобразовательная школа № 1»

Для чего? Что мы хотим получить в итоге муниципальной практики?

Построение новых профессиональных связей между субъектами наставничества внутреннего контура.

Трансляция и приобретения опыта.

Создание банка данных эффективных практик наставничества.

Для кого? Кто примет участие?

Наставнические пары/группы институционального уровня.

Какой формат совместной работы поможет нам достигнуть цели?

Педагогический фестиваль – это площадка демонстрации педагогических идей, представление передового опыта, популяризация результатов творческой деятельности.

Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников?

1. Разработать положение и программу фестиваля.

2. Привлечь к проведению фестиваля активных педагогов, кураторов наставничества и др.

Как понять, что муниципальная практика прошла успешно?

Практика наставничества оформлена и представлена в материалах фестиваля.

ПОЛЕЗНЫЙ ОНЛАЙН-ДИАЛОГ «PRO-СУББОТНИК»

Авторы: муниципальная команда Кочевского муниципального округа
МБОУ «Кочевская средняя общеобразовательная школа»:

Пилецкая Екатерина Павловна, учитель истории и обществознания,

Гагарина Елена Михайловна, педагог-психолог,

Дерябина Евгения Андреевна, учитель английского языка,

Утева Любовь Валерьевна, директор МБУ ДО «Центр дополнительного образования»

Для чего? Что мы хотим получить в итоге муниципальной практики?

Приобретение молодыми (начинающими) педагогами необходимых профессиональных компетенций в условиях нативного (комфортного образования)

и возможности выбора образовательных активностей и построения индивидуального маршрута образования.

Для кого? Кто примет участие?

Молодые педагоги, имеющие потребность в повышении профессиональных компетенций. Педагоги-стажисты, имеющие потребность в диссеминации положительного опыта и передачи мастерства в педагогической среде.

Какой формат совместной работы поможет нам достигнуть цели?

Реализация образовательной программы онлайн-образовательных встреч (вебинаров и др.) с региональными и муниципальными экспертами по субботам (не реже 1 раза в месяц).

Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников?

1. Разработать программу на основе потребностей начинающих педагогов.
2. Привлечь экспертов регионального и муниципального уровня, педагогов-стажистов Кочевского городского округа.
3. Реализовать образовательную программу.

Как понять, что муниципальная практика прошла успешно?

1. Методические материалы размещены на сетевых ресурсах.
2. Участники оформили ИМО участия в мероприятии.

МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ЦИФРОВОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО»

Авторы: муниципальная команда Лысьвенского городского округа
МАОУ «Лицей «ВЕКТОРИЯ»:

Торсунова Наталья Дмитриевна, учитель русского языка и литературы,
Хламкина Екатерина Михайловна, учитель русского языка и литературы,
Столбова Елена Николаевна, учитель географии, заместитель директора,
Белоусова Наталья Алексеевна, учитель химии

Для чего? Что мы хотим получить в итоге муниципальной практики?

Обеспечить взаимодействие субъектов наставничества в вопросах использования возможностей цифровой образовательной среды в урочной и внеурочной деятельности, работы с цифровыми сервисами.

Для кого? Кто примет участие?

Молодые/начинающие педагоги, уверенные пользователи ПК и ЦОС; педагогические работники, испытывающие затруднения работы в ЦОС.

Какой формат совместной работы поможет нам достигнуть цели?

Муниципальная лаборатория цифровых сервисов – целевые группы наставляемых учатся работать с цифровыми сервисами (ЭПОС, Сферум, Траектория и др.).

Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников?

1. Сформировать муниципальный банк наставников по цифровым сервисам.
2. Выявить запросы потенциальных наставляемых.
3. Сформировать целевые группы для обучения.
4. Организовать обучение.
5. По итогам проекта провести муниципальный конкурс «Цифровой учитель!» и/или «Цифровой урок».

Как понять, что муниципальная практика прошла успешно?

1. 100% наставляемых используют цифровые сервисы в урочной и внеурочной деятельности.
2. Реализованы реверсивная и традиционные формы наставничества.
3. Разработаны полезные инструкции (чек-листы) для начинающих педагогов.
4. Создано сетевое сообщество «цифровых учителей».

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ «КОЛЛАБОРАЦИЯ ПОКОЛЕНИЙ»

Авторы: муниципальная команда Кунгурского муниципального округа
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 21» г. Кунгур:

Анянова Наталья Александровна, заместитель директора
по научно-методической работе,

Гаврилова Полина Романовна, учитель русского языка и литературы,

Летова Татьяна Андреевна, учитель начальных классов,

Сиреньщикова Светлана Сергеевна, учитель биологии и географии

Для чего? Что мы хотим получить в итоге муниципальной практики?

Снижение риска профессионального выгорания, укрепление личностно-профессиональных связей сообщества педагогов Кунгурского муниципального округа, создание банка эффективных практик.

Для кого? Кто примет участие?

Наставнические пары/группы образовательных организаций Кунгурского муниципального округа.

Какой формат совместной работы поможет нам достигнуть цели?

Однодневный выездной тренинг-интенсив с использованием активных и интерактивных методов обучения: публичные выступления, мастер-классы, коучинг, digital-кафе, менторинг, кейс-study. Далее – работа наставнических пар/групп продолжается на институциональном уровне.

Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников?

1. Определить точку сбора.
2. Реализовать программу-интенсив-погружение.

3. Пригласить специалистов из других отраслей и производств.
4. По итогам года представить результаты внедрения модели наставничества.

Как понять, что муниципальная практика прошла успешно?

1. В 2024 году будет запущена реверсивная модель наставничества как коллаборация поколений.

ИНТЕНСИВ «Я, МЫ – КОМЬЮНИТИ»

Авторы: муниципальная команда Пермского муниципального округа
МАОУ ДО «Детско-юношеский центр «Импульс»:

Брылунова Анна Александровна, педагог-организатор,

Винокурова Галина Сергеевна, методист,

Жукова Анастасия Сергеевна, педагог дополнительного образования,

Холстинина Вера Владимировна, педагог-организатор

Для чего? Что мы хотим получить в итоге муниципальной практики?

Неформальное общение и установление неформальных связей между командами наставничества образовательных организаций Пермского муниципального округа.

Для кого? Кто примет участие?

Молодые педагоги, наставники, кураторы наставничества Пермского муниципального округа.

Какой формат совместной работы поможет нам достигнуть цели?

Нетворкинг, узнавайзинг, быстрые встречи, восточный базар и другие формы неформального образования.

Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников?

1. Определить площадку для проведения.
2. Разработать сценарий.
3. Определить оргкоманду (Совет молодых педагогов).
4. Разместить в соцсетях участников актуальную информацию.

Как понять, что муниципальная практика прошла успешно?

1. Положительные отзывы участников.
2. 30% нашли единомышленника по модели наставничества «равный – равному».
3. Создан чат для обмена опытом, разработками, идеями.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННЫЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР/ГРУПП

Верещагинский городской округ КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В УСЛОВИЯХ ВЕРЕЩАГИНСКОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА/ХОЛДИНГА» (управленческий аспект)

Участники наставничества (пара/группа):

- педагог-наставник – молодой специалист (внутренний контур наставничества);
- Муниципальное объединение педагогов-наставников – Совет молодых педагогов (внешний контур наставничества).

Сроки реализации: 1 год.

Цель – оказание методической поддержки и практической помощи начинающему педагогу в профессиональном становлении и успешной адаптации к требованиям и условиям работы в Верещагинском образовательном комплексе/холдинге.

Задачи:

1. Разграничить задачи внешнего (методическая поддержка) и внутреннего (практическая поддержка) контуров наставничества в Верещагинском ГО.
2. Разработать и реализовать программу внешнего контура наставничества «Школа молодого специалиста» в онлайн и офлайн формах.
3. Содействовать реализации образовательных инициатив начинающих педагогов.
4. Обобщить и представить положительные результаты внедрения комплексной программы наставничества на региональном уровне.

Планируемые результаты наставничества:

1. Разработана и внедрена комплексная программа наставничества «Адаптация молодого специалиста в условиях Верещагинского образовательного комплекса/холдинга».
2. Разработана и реализована программа внешнего контура наставничества «Школа молодого специалиста».
3. 90% молодых педагогов закрепились в образовательной организации после 1 года работы.

Эффекты наставничества:

- не менее двух начинающих педагогов в 2023 году участвуют в конкурсах профессионального мастерства муниципального и регионального уровней;
- 50% начинающих педагогов - активные участники предметных методических объединений муниципального уровня;
- реализованы проектные инициативы Совета молодых педагогов Верещагинского ГО.

Формы: педагог-педагог, руководитель-педагог.

Виды наставничества: индивидуальное, открытое, групповое (коллективное, веерное), виртуальное (дистанционное).

Тип наставничества: индивидуальный, групповой, прямой, скрытый.

Риски и пути минимизации

Формализованное наставничество	Активизация наставляемых и наставников в образовательных событиях по обмену опытом
Нехватка наставников, которые способны оказать помощь молодому педагогу	Использование дистанционных форм деятельности, использование возможностей «методического десанта», «Школы молодого педагога»
Неготовность молодого педагога принимать помощь наставника	Взаимообучение, в результате которого меняются ролевые позиции («реверсивный» метод)

Календарный план (дорожная карта)

Содержание	Дата	Результат
Диагностическая беседа с наставником для определения круга профессиональных интересов, достижений/затруднений в работе наставляемого	Сентябрь-октябрь	Определены результаты
Консультации на рабочем месте по составлению рабочей программы и КТП в соответствии с ФГОС	Сентябрь	Составлены рабочие программы и КТП в соответствии с ФГОС
Разработана муниципальная программа «Школа молодого специалиста»	Сентябрь	Программа размещена на сайте управления образованием
Создание учебной стены	Октябрь	Создана учебная стена с взаимосвязями между предметами
«Спид-дейтинг» или педагогические свидания (консультирование по запросу)	В течение года	Педагогические идеи
Воплощение идей в общих учебных проектах	В течение года	Педагогические проекты
Включение в деятельность ШМО/РМО	В течение года	Включён в состав ШМО/РМО

«Школа молодого специалиста»	1 раз в четверть	Методические материалы опубликованы в цифровой среде
Посещение уроков педагогов-наставников и привлечённых педагогов	1 раз в четверть	Чек-лист
Посещение уроков наставляемого с целью оказания методической помощи	3–4 четверти	Проведён развёрнутый анализ уроков. Даны рекомендации по составлению технологической карты
«Предметная неделя» в рамках заседания «Школы молодого специалиста». Обобщение опыта молодого педагога	Май-июнь	Записи уроков опубликованы в цифровой среде

Индивидуальное консультирование

Тема	Дата	Результат
Встречи-консультации с наставником по вопросам, возникающие в процессе педагогической деятельности	В течение года	Преодоление затруднений и решение вопросов
Собеседование «Повышение квалификации как фактор успешности педагогической деятельности педагога»	В течение года	Формы повышения квалификации зафиксированы в дорожной карте ИОМ

Лысьвенский городской округ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «Я ИДУ НА РОДИТЕЛЬСКОЕ СОБРАНИЕ»

Участники наставничества (пара/группа) – наставническая пара: начинающий классный руководитель и опытный классный руководитель.

Сроки реализации: до 6 месяцев.

Цель – оказание поддержки и практической помощи начинающему классному руководителю в организации и проведении родительских собраний.

Задачи:

1. Выявить затруднения в организации родительского просвещения в условиях собраний.

2. Изучить положительный опыт организации родительского просвещения в условиях собраний, в т.ч. с использованием электронного ресурса: <http://educomm.iro.perm.ru/groups/sovremennoe-vospitanie/events>.

3. Оказать помощь в ведении документации.

4. Оказание технической помощи в проведении родительских встреч в цифровой среде, как формы нативного (удобного) образования.

Планируемые результаты:

Наставляемый:

- умеет планировать тематику собрания/родительской встречи;
- знает не менее 5 форм проведения собраний и умеет разработать сценарий с выделением результата/продукта;
- при необходимости умеет обращаться к узким специалистам;
- умеет оформить протокол родительского собрания;
- умеет проводить родительские собрания.

Наставник:

- систематизирует положительный опыт.

Эффекты наставничества:

- не менее 80% посещаемости родительских собраний;
- закрепление в роли классного руководителя;
- наличие совместной публикаций со сценарием собрания.

Формы наставничества: педагог-педагог.

Виды наставничества: традиционное.

Типы наставничества: прямое, открытое, индивидуальное.

Риски и пути минимизации

Большая загруженность наставника	Изучить основы тайм-менеджмента, определение результата программы наставничества
Психологический барьер в проведении встреч с родителями	Консультация психолога, использование неформальных форм общения «Встреча без галстуков»

Календарный план (дорожная карта)

Содержание	Дата	Результат
Выбор наставника через рекламу опытных классных руководителей	Август	Определён состав пары наставник и наставляемый
Определение профессиональных дефицитов в проведении родительских собраний	Август	Определены цели программы наставничества
Знакомство с НПБ по проведению собраний	Август	Ознакомлен с НПБ
В рамках проблемной группы внешнего контура наставничества «Школа молодого классного руководителя» знакомство с разными формами проведения родительских собраний	Сентябрь	Чек-лист с формами родительских собраний
Совместная диагностика по определению запросов родителей по тематике собраний на год	Сентябрь	Определены тематики родительских собраний

Посещение открытого родительского собрания наставника	Сентябрь	Сценарий проведения собрания
Совместная разработка родительского собрания	Сентябрь	Сценарий проведения собрания
Деловая игра «Моделирование родительского собрания». Проведение разработанного собрания на коллегах и его анализ (при необходимости)	Сентябрь	Коррекция сценария собрания
Проведение собрания с присутствием на нем наставника (при необходимости)	Октябрь	Протокол
Анализ проведённого собрания	Октябрь	Чек-лист
Совместный подбор узких специалистов и социальных партнёров для проведения тематических собраний	Ноябрь	Список узких специалистов и партнёров
Практикум по решению конфликтных ситуаций на собраниях	Ноябрь	Способы предотвращения конфликтов
Практикум по проведению онлайн-собрания	Декабрь	запись
Консультации (при необходимости)	В течение года	Решение вопросов по ситуации

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА «БЕРЕЖЛИВОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО»

(муниципальная команда г. Перми (школа 22 + гимназия 10))

Участники наставничества – наставнические группы: Муниципальный Центр наставничества, приглашённые специалисты.

Сроки реализации: от 1 до 6 месяцев.

Цель – оказание поддержки и практической помощи молодым педагогам в профессиональном становлении и успешной адаптации к условиям и требованиям современного образования в условиях «Центра наставничества» сетевого взаимодействия образовательных организаций и технологии «бережливого менеджмента».

Задачи:

1. Изучить, понять и принять современные тренды системы образования.
2. Выявить профессиональные дефициты, препятствующие работе педагога.
3. Разработать ИОМ наставляемого.
4. Создать бережливый принцип работы.
5. Вовлечь в работу совета молодых педагогов Пермского края.

Планируемые результаты наставничества:

1. Преодолены профессиональные дефициты начинающего педагога.
2. Педагог закрепился в образовательной организации.

3. Разработан ИОМ наставляемого.
4. Участие в работе муниципального/регионального СМП.
5. Профессиональный рост наставников, закреплённый в ИОМ.

Эффекты наставничества:

Наставляемый:

- закрепился и качественно работает в организации;
- через 1,5–2 года защитился на 1 категорию;
- участвует в конкурсах профессионального мастерства и общественных движениях молодых педагогов;
- участник реверсивного наставничества.

Наставник:

- наставнический центр активно развивается на уровне муниципалитета;
- участвует в конкурсах профессионального мастерства;
- обобщает положительные результаты наставничества на конференциях, форумах, занимается инновационной деятельностью.

Формы наставничества: педагог-педагог, тьютор-педагог.

Виды наставничества: флеш-наставничество, консультационное, ситуационное, онлайн-поддержка, скоростное.

Тип наставничества: прямое, открытое, коллективное, индивидуальное.

Риски и пути минимизации

Недостаточное стимулирование и мотивирование наставничества	Надёжное, стабильное наставничество (центр – доверяют)
Формализм	Супервизия наставников
Нехватка кадров	Мотивация наставников (материальное/ нематериальное стимулирование)

Календарный план (дорожная карта)

Содержание	Дата	Результат
Выявление дефицитов (диагностика)	Сентябрь	Выявлены дефициты
Подбор пары, группы по направлению	Сентябрь	Сформированы группы
Разработка ИОМ	1 четверть	Написан ИОМ
Консультации наставляемых	В течение периода	По запросу
«Бережливые» формы взаимодействия (мастер-майнды, нетворкинги)	Не более 1 раз в четверть	Эффекты
Диагностика на этапе рефлексии	Май	Анализ результатов диагностики
Завершающая консультация	Май	Отчёт
Активное участие в конкурсном движении и работе СМП	В течение периода	Принятие роли «Наставник»

**СЕТЕВАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«КАРТА СЕТЕВОГО НАСТАВНИЧЕСТВА»
(муниципальная команда г. Перми –
Экономическая школа № 145 и ЦДТ «Сигнал»)**

Участники наставничества – наставническая пара: педагоги общеобразовательной школы и учреждения дополнительного образования.

Сроки реализации: 6 месяцев.

Цель – оказание практической помощи начинающим педагогам в совершенствовании профессиональных компетенций организации внеурочной деятельности в условиях сетевого проекта «Карта сетевого наставничества».

Задачи:

1. Изучить и внедрить событийный подход в практику внеурочной деятельности.
2. Включить в ИОМ наставляемого задачи, связанные с мероприятиями, включающими мониторинги, консультации, практические занятия, программы наставничества.
3. Развить проектное и творческое мышление наставляемого.
4. Оформить творческие практики внеурочной деятельности в виде программы внеурочной деятельности.

Планируемые результаты наставничества:

Наставляемый:

1. Владеет активными интерактивными приёмами воспитания обучающихся и использует событийный подход в процессе внеурочной деятельности.
2. Планирует процесс внеурочной деятельности, определяет цель, задачи, планируемые результаты, оформляет программу.

Наставник:

1. При необходимости привлекает ресурсы внешнего (регионального) конкурса наставничества.
2. Расширяет модули сетевого проекта «Карта сетевого наставничества».

Эффекты:

Наставляемый:

1. Улучшение психологического климата в классе.
2. Участие в конкурсах профессионального мастерства воспитательной направленности.
3. Активный участник сетевого проекта «Карта сетевого наставничества».

Наставник:

1. Участвует в мероприятиях по обмену опытом на различном уровне.

Формы наставничества: педагог-педагог.

Виды наставничества: флеш-наставничество, онлайн поддержка, скоростное, консультационное.

Типы наставничества: прямое, открытое, индивидуальное

Риски и пути минимизации

Нехватка высококвалифицированных наставников	Расширение карты сетевого наставничества
Слабая мотивация наставников	Создание регламентированной схемы наставничества с прописанными условиями
Неумение педагогов выявлять свои сложности и обращаться за поддержкой	Супервизия наставников, Бережливые» формы взаимодействия (мастер-майнд, нетворкинг)

Календарный план (дорожная карта)

Содержание	Дата	Результат
Выявление педагогов, испытывающих трудности в организации внеурочной деятельности	Январь	Сформирован банк данных наставляемых
Подбор наставника(ов) из участников сетевого проекта «Карта сетевого наставничества»	Январь	Сформирован банк данных педагогов-наставников
Мониторинг в форме анкетирования, самоанализа, посещение внеурочного мероприятия наставником	Январь	Определены основные трудности, создана программа наставничества
Изучение и практическая отработка навыков наставляемым в своём ОУ под контролем наставника	Февраль-апрель	Метод материалы
Консультации наставляемого наставником, посещение наставляемым внеурочных мероприятий наставника	Январь-февраль	Отчёт
Представление положительных результатов реализации программы наставничества на институциональном уровне	Апрель-май	Доклад

**СЕТЕВАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ДАЛЁКИЕ СВЯЗИ ЛУЧШЕ, ЧЕМ БЛИЖНИЕ»**

(муниципальная команда г. Перми – гимназия № 31 и школа «Диалог»)

Участники наставничества – группа молодых педагогов – группа наставников.

Сроки реализации: 1 год.

Цель – раскрытие личностных ресурсов молодого педагога, мотивирование его к сотрудничеству и продвижению в педагогическом сообществе.

Задачи:

1. Организовать знакомство наставников и молодых педагогов с возможностью организации наставнической пары на основе профессиональных интересов и симпатий.

2. Погрузить молодого педагога во внутреннюю и внешнюю педагогическую среду в школе (деятельность) + адаптация.

3. Разработать траекторию продвижения молодых специалистов, основываясь на профессиональных интересах и ценностях, и закрепить её в ИОМ.

4. Наставнической паре/команде разработать и представить продукт профессиональной деятельности.

Планируемые результаты наставничества:

- 100% – работают в ОУ по итогам прошедшего года и приводят своих коллег.

- 100% молодых коллег получают поддержку и сопровождение.
- 80% молодых коллег входят в муниципальные/региональные СМП.
- 50% – участники совместных конкурсов/проектов.
- 25% – презентуют свой опыт на муниципальном уровне.

Эффекты наставничества:

- Комфортная адаптация молодого педагога позитивно сказывается на обучении детей.

- Аттестация на 1 категорию через 1,5 года.

Формы наставничества: групповая (команда-команда), индивидуальная.

Виды наставничества: партнёрская, реверсивная.

Тип наставничества: открытое, индивидуальное, традиционное.

Риски и пути минимизации:

1. Низкая вовлечённость в проект педагогического коллектива.
2. Низкая мотивация молодых педагогов.
3. Авторитарный подход в работе (гиперопека).

**Календарный план (дорожная карта)
«Пробую – исследую – выбираю»**

Содержание	Дата	Результат
Создание Ассоциации наставников	Май	Создание актива, координирующего все этапы программы
Адвент-календарь молодых педагогов «Знакомьтесь – это я»	До 15 сентября	Пост в соцсетях (распаковка личности)
Фестиваль неформальных встреч – «Ты мне – я тебе»	Конец сентября	Командообразование
Разработка траектории продвижения молодого педагога	Октябрь	Создание ИОМ

Акция от наставника «Принимаю на урок»	Ноябрь	Чек-лист
Индивидуальная онлайн-консультация по текущим вопросам	Сентябрь-май	«Образовательная среда»
Корректировка разработанной траектории	Декабрь-январь	Внесение необходимых изменений в ИОМ
Обучение/ продвижение/ реализация дорожной карты ИОМ (внешняя среда проектов СМП Пермского края)	Январь-март	Повышенный профессиональных компетенция молодого педагога
Нетворкинг по итогам обучения	Март	Рефлексия по итогам проделанного пути
Мастер – класс «Чему я могу научить Я»	Апрель	Представление опыта молодого педагога
Итоговое мероприятие «Разрешите войти» (посещение урока, занятие, события наставником)	Апрель	Проведено открытое занятие согласно графику
«ПЕРМСКИЙ УХАБ»	Июнь	Отработка в игровой технике полученных skills

Индивидуальное консультирование (по запросу)

Тема	Дата	Результат
Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя. Документация учителя	Сентябрь-май	Наставляемый умеет заполнять документацию
Детско-родительские отношения	Сентябрь-май	Минимизированы проблемные моменты в работе
Помощь в проведении урока (методика)	Сентябрь-май	Минимизированы сложности в организации и проведении уроков
«Разговоры о важном» (как правильно подготовить)	Сентябрь-май	Проведение «Разговоров о важном» перешло от мероприятия к событию
Ведение соц. сетей и общение вне школы	Сентябрь-октябрь	Сформирован положительный информационный образ педагога
Подготовка к конкурсам (при необходимости)	Ноябрь-январь	Участие в конкурсном движении
Ресурсные сессии «Я в ресурсе»	Декабрь-май	Педагог в течение поддерживает ресурсное состояние
Консультация по формирующему оцениванию в урочной/внеурочной деятельности	Сентябрь	В методической копилке – не менее 3 способов оценивания

**СЕТЕВАЯ ПРОГРАММА
ЦИФРОВОГО НАСТАВНИЧЕСТВА
«ДАЙТЕ МИКРОФОН МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ»
(муниципальная команда Чусовской городской округ)**

Участники наставничества: группа молодых педагогов – группа наставников при поддержке методиста ИМЦ.

Сроки реализации: 3 месяца.

Цель – оказание поддержки и профессиональной помощи молодому специалисту в приобретении навыков презентация своих идей/достижений/положительного опыта в условиях реверсивной модели наставничества.

Задачи:

1. Изучить принципы адрагогики – науки обучения взрослых.
2. Разработать тематику обучающих вебинаров/семинаров от молодых педагогов по актуальным темам ЦОС.
3. Сформировать группы, нацеленные на устранение выявленных профессиональных затруднений.
4. В режиме мастер-классов отработать навыки использования ЦОС в образовательной деятельности.
5. Представить цифровые продукты.

Планируемые результаты наставничества:

1. Реализована реверсивная модель наставничества.
2. В мастер-классах прошли обучение не менее 10 педагогов-стажистов, имеющих затруднения работы в ЦОС.
3. Проведено не менее 5 мастер-классов.
4. Представлено не менее 5 цифровых продуктов.

Эффекты наставничества:

1. Горизонтальное обучение педагогов в условиях реверсивного наставничества продолжено в следующем году
2. Молодые педагоги аттестовались через 1,5 лет на первую категорию

Формы наставничества: групповая (веерная), индивидуальная, онлайн-поддержка (при необходимости).

Виды наставничества: партнёрское, реверсивное.

Тип наставничества: открытое, индивидуальное.

Риски и пути минимизации:

1. Отрицание педагогами-стажистами профессиональных дефицитов навыков работы в ЦОС.
2. Низкая заинтересованность молодых педагогов в обучении старших коллег.

Пермский муниципальный округ
**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Участники наставничества: методист/молодой педагог-организатор.

Сроки реализации: 1 год.

Цель – содействие выработке навыков профессионального поведения молодого педагога посредством создания личного бренда и поддержки сильных сторон наставляемого.

Задачи:

1. Способствовать установлению неформального профессионального контакта (наставник-наставляемый).
2. Выявить сильные стороны индивидуальных особенностей педагога.
3. Мотивировать педагога на формирование и развитие личного профессионального бренда.
4. Закрепить молодого педагога в профессии и образовательной организации.

Планируемые результаты наставничества:

Наставляемый:

- понимает свои сильные стороны профессиональной деятельности;
- умеет составить контент-план;
- использует современные инструменты цифрового образования;
- развивает личный бренд в социальных сетях.

Наставник:

- обобщение опыта и достигнутых результатов в педагогической среде повышения квалификации;
- взаимодействие с внутренним и внешним контуром системы наставничества.

Эффекты наставничества:

- активный пользователь социальных сетей;
- сформирован имидж образовательной организации;
- участвует в конкурсах профессионального мастерства;
- закреплён в образовательной организации.

Формы наставничества: педагог-педагог (взаимодействие: опытный педагог – молодой специалист).

Виды наставничества: дистанционные, традиционные.

Тип наставничества: прямое, скрытое, индивидуальное.

Риски и пути минимизации

Психологические особенности:	Неформальное общение: живые диалоги, изучение социальных сетей, стартовое тестирование
несовпадение ожиданий	
Низкая мотивация молодого педагога	Постоянная обратная связь, активная форма взаимодействия: развитие корпоративной культуры; создание ситуации успеха, где виден результат

Календарный план (дорожная карта)

Содержание	Дата	Результат
Коллективный дружеский ланч	Сентябрь	Установление неформального контакта. Составление личного портрета
Знакомство с социальными сетями	Сентябрь	Дополнение личного портрета
Личная беседа с целью составления стратегии личного бренда	Октябрь	Стратегия личного бренда
Разработка контент-плана и выбор инструментария ЦОС	Октябрь	Контент-план, список инструментов ЦОС
Проведение открытого занятия/мероприятия с применением инновационных образовательных форм	Ноябрь-декабрь	Применение инновационных форм, соответствие структуре занятия, сформированы навыки самоанализа
Рефлексия/неформальное общение	В течение года	Выявление сильных/слабых сторон
Индивидуальные консультации/методическое сопровождение	В течение года	Корректировка плана, стратегии
Участие в конкурсах профессионального мастерства	В течение года	Трансляция собственного опыта, формирование имиджа образовательного учреждения и педагога

**Кочевский муниципальный округ
ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Участники наставничества: группа наставников – группа наставляемых (в 2022 году в Кочевском МО – 4 начинающих педагога).

Срок реализации: 1 год.

Цель – оказание поддержки и практической помощи группе молодых педагогов в профессиональном становлении и успешной адаптации в образовательных организациях Кочевского ГО через «Школу молодого педагога».

Задачи:

1. Изучить запросы молодых педагогов и выявить их интересы и потребности в профессиональном плане.
2. Повысить уровень правовой грамотности молодых педагогов.
3. Оказать помощь в развитии коммуникативных навыков.
4. Выделить профессиональные затруднения молодых педагогов.
5. Оказать помощь в приобретении необходимых профессиональных навыков.
6. Выявить и поддержать талантливых и творческих молодых педагогов.

Планируемые результаты наставничества:

Наставляемый закрепился в образовательной организации.

Наставник обобщил опыт и достигнутые результаты в педагогической среде повышения квалификации.

Эффекты наставничества:

Наставляемый – активный участник профессиональных конкурсов.

Наставник – активный участник внешнего контура системы наставничества.

Формы наставничества: педагог-педагог, группа-группа.

Виды наставничества: групповое, индивидуальное.

Тип наставничества: групповое, прямое, веерное.

Риски и пути минимизации

Наставники перегорят	Супервизия
Нехватка кадров	Подключение других районов Коми-Пермяцкого округа
Высокая нагрузка наставника и наставляемого	Разработка системы стимулирования

**Кунгурский муниципальный округ
ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
«ЛАБОРАТОРИЯ “КОЛЛАБОРАЦИЯ ПОКОЛЕНИЙ”»**

Участники наставничества: наставнические пары: педагоги-стажисты и молодые педагоги (не менее двух пар).

Сроки реализации: 6 месяцев.

Цель – внедрение практики коллаборации молодых специалистов и педагогов-стажистов в приобретении необходимых профессиональных навыков для уроков открытия нового знания.

Задачи:

1. Диагностировать профессиональные потребности и возможности участников.

2. Составить авторскую программу, объединяющую задачи планирования этапов урока, разработать чек-листы оценивания.
3. Структурировать ЦОРы и внедрять их в урок.
4. Организовать взаимопосещение уроков.
5. Организовать рефлексивный интенсив и заполнение чек-листов.

Планируемые результаты наставничества:

Наставники: внедряют формы горизонтального обучения в профессиональную деятельность.

Наставляемые: самостоятельно планируют ход урока, определяют цели, задачи, планируемые результаты урока, оформляют технологическую карту.

Общие: создание банка эффективных практик.

Эффекты наставничества:

1. Участие в конкурсе профессионального мастерства.
2. Нет проблемы с дисциплиной на уроке.
3. Использование нестандартных практик в ходе проведения урока.
4. Активный участник предметных методических объединений.

Форма: педагог-педагог.

Виды: целеполагающее, реверсивное, групповое, ситуационное.

Тип: прямое, открытое, групповое, индивидуальное.

Риски и пути минимизации

Формализм проведения заседания лаборатории по внедрению практик	Использование активных и интерактивных форм
Недостаточно актуальные темы, связанные с этапами урока	Использование значимых на данный момент практик
Загруженность учителей, нехватка времени для коллаборации	Чётко спланировать график проведения работы лаборатории

**Добрянский городской округ
ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Участники наставничества: начинающий специалист + наставник – опытный педагог.

Сроки реализации: 1 год.

Цель – развитие профессиональных компетенций начинающего специалиста в условиях его личной заинтересованности.

Задачи:

1. Знакомиться с локальными актами организации.
2. Разработать ИОМ.
3. Оказать консультативную помощь в выстраивании отношений с учениками, родителями и коллегами.

Планируемые результаты наставничества:

Умеет составлять и реализовывать технологическую карту урока.

Преодолены профессиональные дефициты в методике преподавания предмета.

Представлены результаты работы на МО.

Обобщён опыт наставничества в организации и сетевом сообществе педагогов Пермского края.

Эффекты наставничества:

Наставляемый:

- закрепился в организации;
- активный участник молодёжного общественного движения.

Наставник: активизированы тьюторские компетенции.

Формы наставничества: педагог-педагог.

Виды наставничества: Комплексный.

Тип наставничества: Индивидуальный.

Риски и пути минимизации

Низкая мотивация наставника	Надёжное и достойное стимулирование
Нехватка времени для очных консультаций	Освоение цифровой среды и онлайн-консультирование

Календарный план (дорожная карта)

Содержание	Дата	Результат
«Мой портрет». Оформление запроса	Август-сентябрь	Определена тема самообразования
Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя: УСТАВ; Правила внутреннего трудового распорядка для работников; Положение иных требования вкусной письменной речи к проведению письменных работ и проверки тетрадей, ведение внутри школьной документации; Положение о стимулировании. Положение внутренней системе оценки качества образования; Положение о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации учащихся; Календарный учебный график на учебный год; Список учебников, используемых реализации образовательных программ в учебном году	Август-сентябрь	Сформирован портфель наставляемого
Инструктаж по работе с электронным журналом, регистрация edubank.iro.perm.ru	Август	Сформирован портфель наставляемого

Помощь в составление КТП	Сентябрь	Наличие рабочей программы по предмету
Составление графика взаимопосещения уроков	Октябрь	Карта оценивания, чек-лист
Помощь в составлении ИОМа	Октябрь	ИОМ утверждён
Обучение составлению отчётности по окончании четверти	Ноябрь	Отчёт заполнен
Взаимопосещение уроков и их анализ	В течение года	Карта оценивания, чек-лист
Выступление молодого специалиста на заседании ШМО о состоянии работы по теме самообразования	март	Презентация
Участие в работе совета молодых педагогов (внешний контур наставничества)	В течение года	Обратная связь
Консультации по промежуточной или итоговой аттестации учащихся	Раз в четверть	Заполнен электронный журнал
Консультация по оформлению личных дел, учащихся при необходимости	При необходимости	Личные дела заполнены

Березовский муниципальный округ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Участники наставничества:

- *наставляемый*: начинающий учитель начальных классов, мечтающий о создании школьной мультстудии;
- *наставник*: руководитель Центра «Точка роста».

Сроки реализации: 1 год.

Цель – тьюторское и методическое сопровождение индивидуального образовательного маршрута творческого амбициозного педагога.

Задачи:

1. Организовать педагогический питчинг «Про себя».
2. На основе запросов и пожеланий наставляемого разработать ИОМ.
3. Подобрать конкурсы, площадки для самореализации.
4. Организовать мастер-классы наставляемого для педагогического сообщества МО.
5. Разработать и реализовать общеразвивающую программу дополнительного образования «Мультстудия» в рамках Центра образования гуманитарного и цифрового профилей «Точка роста».

Планируемые результаты:

1. Распространён опыт наставляемого через выступление и мастер-классы на методических объединениях.

2. Создан раздел на сайте ОО наставляемого для трансляции опыта, а также публикация достижений наставляемого в разделе «Точка роста» на сайте МБОУ «Березовская СОШ № 2».

3. Создан чат в социальной сети в контакте для заинтересованных педагогов и обучающихся.

4. Реализована общеразвивающая программа дополнительного образования «Мультстудия» в рамках сетевого взаимодействия на базе Центра «Точка роста».

Эффекты наставничества:

– активный участник общественных педагогических движений муниципального уровня;

– активный участник предметных МО муниципального уровня.

Форма наставничества: тьюторское сопровождение, педагог-педагог.

Вид: целеполагающее, реверсивное наставничество.

Тип: индивидуальное

Риски и пути минимизации:

1. Незаинтересованность педагогов в технологии – разворот на обучающихся школ.

2. Болезнь одного из пары – увеличение сроков реализации программы.

Календарный план (дорожная карта)

Содержание	Дата	Результат
Помощь в оформлении ИОМ	Декабрь 2022	Разработан ИОМ
Питчинг «Про себя»	Декабрь 2022	Выявлены сильные стороны наставляемого
Освоение ресурса «Точка роста»	Январь 2023	Овладение ресурсами
Выступление молодого специалиста на ЕМД (МПП)	Март 2023	Трансляция опыта
Разработка общеразвивающей программы ДО «Мультстудия»	Июнь-август 2023	Общеразвивающая программа ДО «Мультстудия»
Реализация общеразвивающей программы ДО «Мультстудия»	Сентябрь-ноябрь 2023	Обучение учащихся, программа представлена в ЭПОС ДО
Проведение мастер-класса	Ноябрь 2023	Сценарий
Питчинг «Мой успех»	Декабрь 2023	Рефлексия
Выход на творческие конкурсы разного уровня в течение года	В течение года	Сертификаты, дипломы, грамоты различных уровней
Публикация событий, достижений на сайте школы, ЦДО	В течение года	Статьи

Соликамский городской округ
ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА «ОЛИМПИЙСКИЙ МАРАФОН»

Участники наставничества: группа начинающих подготовку обучающихся к школьному этапу Всероссийской олимпиады школьников педагогов+ наставник – опытный педагог.

Сроки реализации: 3 месяца – сентябрь-ноябрь.

Цель – повышение профессиональной компетентности начинающих педагогов в подготовке обучающихся к участию в школьном этапе Всероссийской олимпиады школьников.

Задачи:

1. Изучить методические рекомендации по проведению школьного и муниципального этапов ВСОШ.

2. Изучить возможности муниципальной системы подготовки к участию во ВСОШ, сетевых сообществ педагогов, учреждений ВПО, ДПО для оказания методической помощи в подготовке к ВСОШ.

3. Выявить потребности педагогов при подготовке обучающихся к ВСОШ.

4. Сформировать банк заданий для организации работы по подготовке к ВСОШ.

5. Встроить в ИОМ участников наставничества мероприятия программы.

Планируемые результаты наставничества:

– для наставляемого: сформирован банк заданий для организации работы по подготовке к ВСОШ;

– для наставника: обобщение опыта по подготовке обучающихся к ВСОШ.

Эффекты наставничества: увеличение количества победителей и призёров ВСОШ.

Формы наставничества: групповая с привлечением внешнего контура.

Виды наставничества: виртуальное, групповое, веерное.

Тип наставничества: прямое, коллективное.

Риски и пути минимизации:

1. Цели не являются достаточно реалистичными и выполнимыми за определённый период.

2. Коррекция: минимизация – коррекция ИОМ, чёткий хронометраж.

Календарный план (дорожная карта)

Содержание	Дата	Результат
Анкетирование педагогов	Сентябрь	Определены приоритетные содержательные темы
Формирование группы наставников и наставляемых по заявленной теме	Сентябрь	Сформирована группа наставничества

Изучение возможностей муниципальной системы по подготовке участников ВСОШ	Сентябрь	Изучены и выбраны возможности муниципальной системы по подготовке участников ВСОШ
Изучены методические рекомендации	Сентябрь-октябрь	Изучены методические рекомендации
Организация заседаний ШМО, проблемных групп	Октябрь-ноябрь	План ШМО, план деятельности проблемных групп реализуется
Посещение уроков и внеурочных занятий педагогов, которые успешно готовят к ВСОШ	Октябрь-ноябрь	Карты посещения уроков
Составление банка заданий и электронных ресурсов для подготовки участников ВСОШ	Октябрь-ноябрь	Презентация

ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ ЛИЧНОСТНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «КОЛЕСО БАЛАНСА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»

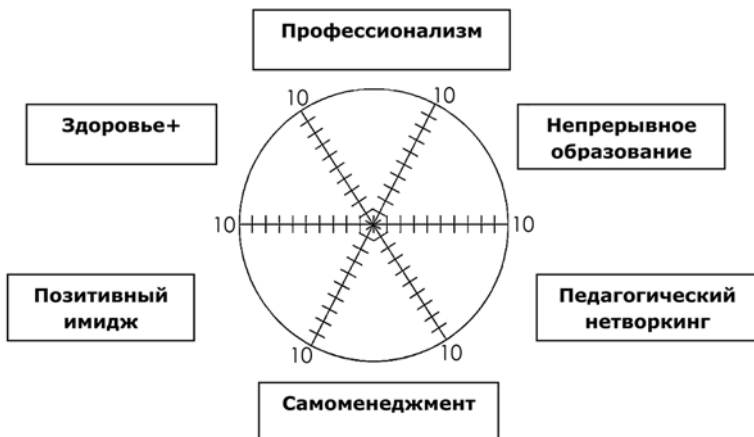
*Дремина И.А., старший научный сотрудник
ГАУ ДПО «Институт развития образования
Пермского края»,*

*Тарутина В.А., учитель МБОУ «Школа 154
для обучающихся с ОВЗ» г. Перми, аспирант
ФГБОУ ВО ПГППУ*

Введение. Данный диагностический инструмент разработан участниками X форума молодых педагогов Пермского края в ходе проектной сессии 21–24 апреля 2022 г. Методика является простой в использовании и позволит самостоятельно оценить личную результативность профессиональной деятельности, а также определить приоритеты в дальнейшем личностном и профессиональном развитии.

Инструкция. Дорогой друг! Члены Совета молодых педагогов Пермского края (далее – СМП) в отрасли образования работают совсем недавно. Всех нас объединяет стремление к лидерству, карьере, достойному заработку, здоровой любви. Посмотреть со стороны на свой жизненный баланс в профессии и определить его характеристики члены СМП смогли в ходе проектной сессии «Колесо баланса молодого педагога».

Более подробно с техникой «Колесо баланса» можно познакомиться: <https://vc.ru/flood/330238-kak-zastavit-koleso-balansa-rabotat-na-vse-150>.



Оцените личную результативность профессиональной деятельности по 6 критериям «Колеса баланса», каждому из которых соответствуют 5 утверждений. Каждое утверждение можно оценить по шкале 0–1–2 балла в соответствии с показателями:

- 0 баллов – критерий не представлен;
- 1 балл – критерий представлен частично;
- 2 балла – критерий представлен полностью.

В представленной ниже таблице вам необходимо суммировать показатели утверждений по каждому критерию на шкале от 1 до 10 (1 – это минимальный уровень результативности, а 10 – максимальный уровень достижения результата). Далее отметить цифрой свой выбор на диаграмме в соответствующей сфере и заштриховать полученный сектор.

Достоверность результатов этого теста определяется вашей открытостью перед самим собой. При выполнении задания, обращайтесь в первую очередь к своим действиям и поведению.

1. Профессионализм: квалификация, компетентность		Итого:
1	Реализует индивидуальную педагогическую систему, личный бренд, индивидуальный проект	0 1 2
2	Участвует в конкурсном педагогическом движении как формате продуктивной деятельности	0 1 2
3	Имеет положительную аттестацию, награды, премии ПНПО и другие формы оценки и/или экспертизы	0 1 2
4	Заинтересован в карьерном росте (вертикальный и/или горизонтальный)	0 1 2
5	Имеются достижения обучающихся (предметные, метапредметные, личностные)	0 1 2

2. Непрерывное образование и саморазвитие		Всего:
1	Реализует индивидуальную программу (маршрут) образования (ИОМ педагога)	0 1 2
2	Обобщает и представляет личный результативный опыт в профессиональной среде	0 1 2
3	Проходит формальное образование (повышение квалификации, бакалавриат, магистратура, аспирантура)	0 1 2
4	Проходит профессиональную переподготовку, получает дополнительную специализацию	0 1 2
5	Разрабатывает образовательные продукты (статьи, буклеты, программы, проекты, сценарии и др.)	0 1 2
3. Педагогический нетворкинг: сеть профессионального взаимодействия		Всего:
1	Участвует в работе общественных профессиональных объединений молодых педагогов различного уровня	0 1 2
2	Участвует в движении наставничества в педагогической среде (роли наставника или наставляемого)	0 1 2
3	Участвует в предметных профессиональных сообществах (например, сетевой портал педагогов Пермского края)	0 1 2
4	Участвует в муниципальных и региональных проектах и/или ключевых мероприятиях СМП	0 1 2
5	Выбирает образовательные активности в региональных проектах (например, «Молодые – молодым»)	0 1 2
4. Самоменеджмент и самоорганизация педагогической деятельности		Всего:
1	Управляет личными ресурсами, временем, пространством	0 1 2
2	Управляет общением в деловом мире	0 1 2
3	Управляет карьерным и личностно-профессиональным развитием (через результаты ИОМ и программы наставничества)	0 1 2
4	Занимается самопознанием, поддерживает ресурсное состояние, профилактирует эмоциональное выгорание	0 1 2
5	Управляет финансовыми потоками (стимулирование, внебюджет, гранты и др.)	0 1 2
5. Позитивный имидж: стереотипы и образы		Всего:
1	Создает поддерживающую, творческую среду	0 1 2
2	Иницирует проекты, реализует идеи в образовательной среде, активное профсоюзное членство	0 1 2
3	Создает интересный, позитивный, яркий профиль/ контент в социальных сетях	0 1 2
4	В деятельности проявляет творчество, креативность, проактивность (подумал-сказал-сделал), хобби	0 1 2
5	Поддерживает и развивает крепкие семейные связи	0 1 2

6. Здоровье и активный образ жизни		Всего:
1	Образовательный отдых представляет как процесс информального образования	0 1 2
2	Стремится к двигательной активности не менее 2 раз в неделю	0 1 2
3	Умеет отдыхать, любит и организует для себя комфорт, путешествия	0 1 2
4	Поддерживает здоровое питание и полезные привычки	0 1 2
5	Сохраняет и поддерживает психическое здоровье (позитивное окружение, баланс «работа-отдых», позитивные мысли, иное)	0 1 2

При определении приоритетов в дальнейшем профессиональном развитии ответьте на следующие вопросы:

1. Какие сферы «Колеса баланса» являются ведущими?
2. Изменения в каком сегменте максимально отразятся в лучшую сторону на всём вашем колесе?
3. Какие это будут изменения? Что может измениться?
4. Какой самый лёгкий шаг вы сможете сделать, чтобы прийти к этому результату?
5. Когда вы готовы его сделать?

При необходимости внесите изменения и/или дополнения в свой индивидуальный образовательный маршрут.

Приложение 1

ПОЛОЖЕНИЕ

о чемпионате муниципальных команд наставничества педагогических работников Пермского края

1. Общие положения

1.1. Чемпионат муниципальных команд наставничества педагогических работников Пермского края (далее – Чемпионат) проводится Министерством образования и науки Пермского края (далее – Учредитель), являясь стартом в формировании единой системы наставничества и подготовкой к региональному этапу Всероссийского конкурса «Учитель года – 2023».

1.2. Региональным оператором Чемпионата является Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Пермского края» (далее – ИРО ПК).

1.3. Настоящее положение определяет цели, условия участия, сроки проведения, порядок награждения Чемпионата.

1.4. Чемпионат направлен на объединение усилий профессиональных педагогических сообществ муниципальных образований Пермского края по разработке, выявлению и продвижению эффективных практик наставничества в целях непрерывного развития педагогических кадров и повышения качества образования.

1.5. Основные понятия:

1.5.1. Наставничество педагогических работников – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.5.2. Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

1.5.3. Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и поддержку его сильных сторон.

2. Цель и задачи

2.1. Цель: проектирование программ и практик наставничества в условиях продуктивного взаимодействия профессиональных педагогических сообществ молодых педагогов и педагогов-наставников муниципальных образований Пермского края.

2.2. Задачи:

2.2.1. Актуализировать основные положения целевой модели наставничества педагогических работников в Пермском крае.

2.2.2. Организовать сетевое взаимодействие субъектов наставничества по разработке и презентации инновационных муниципальных практик и персонализированных программ наставничества.

2.2.3. Содействовать распространению лучших муниципальных практик наставничества на сетевом портале <http://educomm.iro.perm.ru/groups/molodye-pedagogi-1/events>.

2.2.4. Оформить лучшие проектные решения в электронном сборнике «Инновационная практика наставничества педагогических работников Пермского края».

3. Участники

3.1. Участниками Чемпионата являются муниципальные команды педагогических работников в составе 4 человек (2 педагога-наставника, 2 молодых педагога со стажем работы не более 3 лет).

3.2. Выдвижение на участие в Чемпионате производится муниципальными органами управления образованием.

4. Сроки и место проведения

4.1. Сроки проведения:

4.1.1. Отборочный этап: 07–14 декабря 2022 г.

4.1.2. Определение участников очного этапа: до 17.00 14 декабря 2022 г.

4.1.3. Очный этап: 16–17 декабря 2022 года.

4.2. Место проведения очного этапа: г. Пермь, ул. 9 Мая, 21, гостиница «Профсоюзная». Заезд делегаций до 11.00 16 декабря 2022 г.

5. Организация Чемпионата

5.1. Чемпионат проходит в 2 этапа: отборочный и очный.

5.2. Отборочный этап предполагает конкурс мотивационного эссе команды «Актуальность участия муниципальной команды в Чемпионате наставничества».

5.3. Очный этап предусматривает следующие интерактивные конкурсы муниципальных команд:

5.3.1. Командообразование: задания на знакомство и сплочение команд участников.

5.3.2. Смыслообразование: задания на формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям.

5.3.3. Кейс-задания: разработка персонализированной программы наставничества с описанием форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений и на поддержку сильных сторон наставляемого в соответствии с заданием.

5.3.4. Проектирование: разработка муниципальных практик наставничества в условиях взаимодействия профессиональных педагогических сообществ молодых педагогов и педагогов-наставников в 2023 году.

5.3.5. Питч-марафон «Новые смыслы наставничества»: публичное выступление одного участника команды по заявленной теме до 5 минут.

5.4. По итогам конкурсных испытаний жюри определяет команды победителей в следующих конкурсных номинациях:

5.4.1. Лучшая муниципальная практика наставничества.

5.4.2. Лучшая персонализированная программа наставничества.

5.4.3. Победитель и 2 призёра питч-марафона «Новые смыслы наставничества».

5.4.4. Лучшая корпоративная культура муниципальной команды наставничества.

5.4.5. Сплочённая муниципальная команда наставничества.

5.5. Награждение участников:

5.5.1. Всем участникам, организаторам и членам жюри очного этапа вручаются фирменные футболки с логотипом Чемпионата, бейджи, блокноты, ручки.

5.5.2. Всем участникам вручаются электронные сертификаты участия в Чемпионате.

5.5.3. Всем организаторам и членам жюри вручаются благодарственные письма Учредителя.

5.5.4. Победителям 5 конкурсных номинаций вручаются именные дипломы победителей и призёров.

5.5.5. По результатам конкурсных испытаний «Кейс-задания», «Проектирование» участники, чьи разработки будут опубликованы по рекомендации жюри в электронном сборнике «Инновационная практика наставничества педагогических работников Пермского края», награждаются электронными сертификатами ИРО ПК за публикацию.

5.5.6. Организации и частные лица могут выступать спонсорами, устанавливать свои подарки и/или вознаграждения победителям и участникам Чемпионата.

6. Порядок проведения

6.1. Для участия в Чемпионате необходимо до 14 декабря 2022 г. подать заявку-представление и мотивационное эссе команды «Актуальность участия муниципальной команды в Чемпионате наставничества», согласно приложению к настоящему Положению о чемпионате муниципальных команд наставничества педагогических работников Пермского края в формате doc. и pdf. на электронную почту: dau-ovs@iro.perm.ru.

6.2. Текущая и аналитическая информация Чемпионата размещается на сетевом портале педагогов края: <http://educomm.iro.perm.ru/groups/molodye-pedagogi-1/events>.

6.3. Участие в Чемпионате бесплатное, проезд до места проведения очного этапа – за счёт направляющей стороны.

7. Показатели эффективности мероприятия

7.1. Количественные показатели:

7.1.1. Участников заочного этапа – не менее 52 чел.

7.1.2. Муниципальных команд наставничества очного этапа – 12.

7.1.3. Участников очного этапа, педагогов-наставников – 24 чел.

7.1.4. Участников очного этапа, молодых педагогов стажёв не более 3 лет – 24 чел.

7.1.5. Организаторов, членов Совета молодых педагогов Пермского края и общественно-профессионального объединения «Наставники» – 3 чел.

7.1.6. Членов жюри Чемпионата – 3 чел., в т.ч. 1 чел. с учёной степенью.

7.1.7. Разработано 12 персонализированных программ наставничества.

7.1.8. Разработано 12 муниципальных практик наставничества.

7.1.9. Электронный методический сборник «Инновационная практика наставничества педагогических работников Пермского края» опубликован на сетевом портале педагогов края: <http://educomm.iro.perm.ru/groups/molodye-pedagogi-1/events>.

7.2. Качественные показатели:

7.2.1. Разработанные участниками персонализированные программы наставничества включают описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений и поддержку сильных сторон наставляемых.

7.2.2. Разработанные участниками муниципальные практики наставничества имеют инновационную направленность.

7.2.3. Оказание методической поддержки педагогам-наставникам в вопросах разработки персонализированных программ и инновационных практик наставничества.

Приложение 2

Критерии оценки конкурсных испытаний Чемпионата муниципальных команд наставничества педагогических работников Пермского края

Оценивание происходит в соответствии с показателями:

0 баллов – критерий не раскрыт, не представлен;

1 балл – критерий представлен частично;

2 балла – критерий представлен полностью.

1. Критерии оценки конкурсного испытания «Мотивационное эссе»

№	Критерий	Баллы
1	Аргументы эссе содержат инновационные смыслы целевой модели наставничества	0–1–2
2	Аргументы эссе поддерживают становление муниципальной системы наставничества	0–1–2
3	Аргументы эссе конкретны, носят персонализированный характер и основаны на личном опыте участников команды	0–1–2
4	Эссе содержит не более 1000 знаков без учёта пробелов, количество тезисов от 3 до 5	0–1–2
5	В составе муниципальной команды представители не менее 2 образовательных организаций	0–1–2
6	Дополнительный балл (указать за что)	0–1–2
ИТОГО:		12

2. Критерии оценки конкурсного испытания «Кейс-задания: разработка персонализированной программы наставничества»

№	Критерий	Баллы
1	Программа наставничества учитывает интересы конкретной пары/группы наставничества институционального уровня и носит персонализированный характер	0–1–2
2	В цели программы конкретизированы устранение или минимизация конкретного профессионального затруднения или направление профессионального развития	0–1–2

3	Задачи программы соотнесены с дорожной картой	0-1-2
4	В программе указаны тип (формы, вид) наставничества	0-1-2
5	План мероприятий (дорожная карта) программы содержит основные направления наставничества в контексте конкретной образовательной организации.	0-1-2
6	Определены результаты наставничества пары/группы	0-1-2
7	Выявлены риски и пути их минимизации	0-1-2
8	Публичное выступление спикера команды побуждает к внутреннему диалогу аудитории	0-1-2
9	Публичное выступление тезисное до 5 мин согласно таймингу	0-1-2
10	Дополнительный балл (указать за что)	0-1-2
ИТОГО:		20

3. Критерии оценки конкурсного испытания

«Проектирование муниципальных практик наставничества»

№	Критерий	Баллы
1	Цель определена конкретно и решает задачи становления внешнего контура наставничества на муниципальном уровне	0-1-2
2	В ходе практики реализуются инновационные технологии наставничества (андрагогика, хьютагогика, парагогика, форсайт-сессии, мастер-майнд, нативное образование, «теневые» технологии и др.)	0-1-2
3	В процессе муниципальной практики планируется продуктивная деятельность субъектов наставничества	0-1-2
4	Муниципальная практика реализуется в условиях взаимодействия профессиональных педагогических сообществ молодых педагогов и педагогов-наставников	0-1-2
5	В практику вовлечены молодые педагоги в роли наставника по отношению к более опытным педагогам	0-1-2
6	Мультипликативность, тиражируемость практики	0-1-2
7	Определены критерии успешной реализации практики	0-1-2
8	Публичное выступление спикера команды побуждает к внутреннему диалогу аудитории	0-1-2
9	Публичное выступление тезисное до 5 мин согласно таймингу	0-1-2
10	Дополнительный балл (указать за что)	0-1-2
ИТОГО:		20

4. Критерии оценки конкурсного испытания

«Питч-марафон "Новые смыслы наставничества"»

№	Критерий	Баллы
1	Выступление содержит инновационные смыслы целевой модели наставничества 2022	0-1-2
2	Понимание и самопрезентация смысла собственной наставнической деятельности	0-1-2
3	Логичность, обоснованность суждений, способность к обобщению собственного опыта	0-1-2
4	Перспективы профессионального развития/саморазвития в контексте темы	0-1-2
5	Умение удерживать внимание аудитории	0-1-2
6	Дополнительный балл (указать за что)	0-1-2
ИТОГО:		12