

Карта проекта МГО Профсоюза по наставничеству молодых педагогов с практикой формирования наставнических пар «Педагогическое наставничество с Профессиональным союзом»

1. Название проекта: «Педагогическое наставничество с Профессиональным союзом»

2. Краткое описание проекта:

Проект является одним из форматов для развития профессиональных, личностных навыков молодых педагогов в образовательных организациях города Москвы. Проект направлен на адаптацию и сопровождения молодых педагогов.

Проект реализуется на протяжении 7 месяцев и предполагает несколько этапов.

На первом этапе формируется список наставников из числа:

– финалистов конкурса наставников и систем наставничества молодых педагогов в отношении молодых педагогов образовательных организаций города Москвы «Наставник молодых педагогов - 2022»,

– представителей Профессионального клуба МГО Профсоюза «Педагогический клуб 3.0»,

– представителей Столичной ассоциации молодых педагогов, прошедших обучение в Профсоюзной школе профессионального роста молодых педагогов «Новый вектор»,

– педагогических работников, имеющих опыт наставнической деятельности.

Формируется список молодых педагогов, желающих развить свои профессиональные навыки в рамках проекта. Из наставников и молодых педагогов формируются наставнические пары.

На втором этапе проводятся обучающие семинары и установочные встречи для наставников и наставляемых. Наставники совместно с молодыми педагогами разрабатывают индивидуальный план развития. В основе плана лежит конкретная проблема или потребность молодого педагога, которую помогает решить/достигнуть наставник.

На третьем этапе осуществляется совместная реализация индивидуального плана развития молодого педагога. Наставник и молодой педагог осуществляют взаимодействие, проводят серию очных или онлайн-встреч для реализации плана развития.

На четвертом этапе подводятся итоги реализации индивидуального плана развития. Проводится завершающая сессия проекта.

3. Сроки реализации проекта: 1 ноября 2022 года – 30 июня 2023 года.

4. Цель реализации проекта: способствовать развитию профессиональных и личностных компетенций молодых (начинающих) педагогов и наставников, адаптации молодых (начинающих) педагогов и закреплению их на рабочих местах.

5. Задачи проекта:

- определить основные дефициты и профессиональные запросы молодых (начинающих) педагогов;
- изучить сферы возможностей потенциальных наставников и сформировать пул наставников, готовых работать с молодыми (начинающими) педагогами;
- разработать эффективный механизм формирования пар «наставник – наставляемый»;
- обеспечить взаимодействие пар «наставник – наставляемый» в рамках сформированного ими индивидуального плана развития (ИПР);
- создать условия для публичного представления результатов проекта для каждой пары;
- обобщить универсальные педагогические практики наставников и опыта трансляции наставничества.

6. Количественные результаты:

- Сформированы пары «наставник – молодой педагог» – не менее 15 пар;
- Представлены мероприятия, демонстрирующие совершенствование профессиональных компетенций молодых педагогов – не менее 10;
- Сформулированы обобщенные практики наставничества – не менее 5.

7. Качественные результаты:

Результатом реализации проекта являются сформированные профессиональные и личностные компетенции наставляемых; обобщенные наставнические практики, участие молодых педагогов – участников проекта, в конкурсах профессионального мастерства.

Представление наставляемыми полученных компетенций может осуществляться в виде разработки сценария урока (учебного занятия), мастер-класса, проекта, проведения мероприятия, демонстрирующего педагогическую практику, описания методического приёма или технологии и др.

8. Ключевые точки проекта:

1	Проведен анализ основных дефицитов и профессиональных запросов молодых (начинающих) педагогов по средствам анкетирования участников Проекта и анализа результатов опросов МГО Профсоюза: «Какие профессиональные навыки вы хотели бы развить», «Наставничество в моей образовательной организации», «Повышение квалификации педагогов».	ноябрь 2022
2	Определены направления, в которых потенциальные наставники являются экспертами; сформирован пул наставников, готовых работать с молодыми (начинающими) педагогами	ноябрь 2022
3	Сформированы списки наставников и молодых педагогов для участия в проекте	до 30 ноября
4	Проведены установочные сессии для наставников и наставляемых	декабрь
5	Сформированы наставнические пары	декабрь
6	Разработан индивидуальный план развития для каждой наставнической пары	декабрь

7	Осуществлено взаимодействие пар «наставник – наставляемый» в рамках сформированного ими индивидуального плана развития (ИПР)	январь – май 2023 года
8	Публично представлены результаты проекта для каждой пары	июнь 2023 года
9	Обобщены универсальные педагогические практики наставников и опыт трансляции наставничества	август 2023 года
10	Проведение итоговой сессии проекта	сентябрь – октябрь 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о конкурсе наставников и систем наставничества в отношении молодых педагогов образовательных организаций города Москвы «Наставник молодых педагогов – 2023»

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и регламент проведения конкурса наставников и систем наставничества педагогов образовательных организаций города Москвы «Наставник педагогов – 2023» (далее – Конкурс).

1.2. Организатором Конкурса является Московская городская организация Общероссийского Профсоюза образования (далее – МГО Профсоюза).

2. Цель и задачи Конкурса

2.1. Цель Конкурса – способствовать развитию наставничества в отношении молодых педагогов образовательных организаций города Москвы.

2.2. Задачи Конкурса:

- изучить лучшие практики наставничества в отношении молодых педагогов города Москвы;
- обеспечить трансляцию передового опыта наставничества в отношении молодых педагогов в системе столичного образования;
- развить систему поощрения лучших наставников молодых педагогов системы образования города Москвы;
- повысить статус наставника.

3. Участники Конкурса

3.1. Участниками конкурса являются:

- педагогические работники – наставники молодых педагогов;
- образовательные организации, реализующие системы наставничества в отношении молодых педагогов.

Педагогические работники – наставники молодых педагогов представляют свою практику наставничества в номинации **«Лучшая практика наставничества»**.

Команда из трех сотрудников образовательной организации представляет систему наставничества в отношении молодых педагогов образовательной организации в номинации **«Лучшая система наставничества»**.

3.2. В Конкурсе имеют право участвовать педагогические работники и представители административных команд, работающие по основному месту работы в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы.

3.3. Конкурсант может участвовать только в одной номинации.

3.4. Победители Конкурса в течение двух последующих лет участие в Конкурсе не принимают.

4. Экспертный совет

4.1. Для оценки участников Конкурса Организатор формирует экспертный совет.

4.2. Члены экспертного совета изучают и оценивают поступившие материалы, определяют участников полуфинального и финального этапов, призеров и победителей Конкурса.

4.3. Решения экспертного совета оформляются протоколом.

5. Организация и проведение Конкурса

5.1. Сроки проведения конкурса:

5.2. Конкурс проводится по двум номинациям:

«**Лучшая практика наставничества**» (индивидуальный зачет);

«**Лучшая система наставничества**» (командный зачет).

5.3. Участие в Конкурсе:

5.3.1. Для начала участия в Конкурсе необходимо заполнить анкету первого конкурсного испытания, указав Ф.И.О., электронную почту, пол, страну, дату рождения, образование, регион, место работы, должность по месту работы, СНИЛС, номер телефона, прикрепить фотографию (Подробнее – Приложение № 1).

5.3.2. Для участия в номинации «**Лучшая система наставничества**» форму заполняет один представитель команды образовательной организации.

5.4. Этапы и сроки проведения Конкурса:

5.4.1. Отборочный этап проходит в дистанционном формате. По итогам этапа определяются полуфиналисты Конкурса.

Срок проведения: с 27 октября по 20 ноября 2022 года.

5.4.2. Полуфинальный этап проходит в смешанном или дистанционном формате. По итогам этапа определяются финалисты Конкурса.

Срок проведения: с 5 декабря по 25 декабря 2022 года.

5.4.3. Финальный этап проходит в очном или дистанционном формате. По итогам этапа определяются лауреаты, призеры и победители Конкурса.

Срок проведения: с 23 января по 28 февраля 2023 года.

5.5. Количество участников полуфинального и финального этапов определяется Организатором по итогам работы Экспертного совета. В полуфинальный и финальный этап проходят конкурсанты и команды, набравшие наибольшее количество баллов в отборочном и полуфинальном этапе соответственно.

5.6. Описание этапов, технические требования к материалам и критерии оценивания представлены в Приложении №1.

6. Определение и награждение победителей

6.1. Финалист Конкурса, набравший наибольшее количество баллов в своей номинации по результатам финальных испытаний, объявляется победителем Конкурса в номинации.

6.2. Призеры и лауреаты Конкурса определяются Организатором по итогам работы Экспертного совета.

6.3. Место и время награждения определяются Организатором.

6.4. Победители, призеры и лауреаты награждаются дипломами и памятными подарками.

7. Заключительные положения

7.1. Организатор имеет право исключить конкурсанта путем направления ему уведомления в случае нарушения настоящего Положения.

7.2. Основаниями для исключения из Конкурса могут являться:

- подача участником заявления об исключении его из Конкурса;
- неявка на мероприятие Конкурса или невыполнение заданий конкурсных испытаний в установленные сроки;
- нарушение участником Конкурса требований настоящего Положения;
- представление подложных документов или заведомо ложных сведений о себе при заполнении анкеты или при прохождении других мероприятий Конкурса;
- публикация ложной, дискредитирующей информации о Конкурсе и его участниках;
- представление работы, выполненной другим лицом, наличие в работе плагиата или подлога.

7.3. Апелляции по результатам оценки конкурсных испытаний на всех этапах Конкурса не принимаются. Участник может ознакомиться с количеством набранных им баллов по запросу к секретарю Конкурса.

7.4. Права на результаты интеллектуальной деятельности участников, созданные в период выполнения этапов Конкурса, принадлежат участникам. При этом организаторы вправе в информационных и/или рекламных целях использовать результаты интеллектуальной деятельности участников.

7.5. Обработка персональных данных участников, их законных представителей, а именно сбор персональных данных, их систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, блокирование и другое производится в соответствии с требованиями Федерального закона «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ.

Приложение № 1 к Положению о конкурс наставников
и систем наставничества в отношении молодых
педагогов образовательных организаций города
Москвы «Наставник молодых педагогов – 2023»

**Описание этапов конкурса наставников и систем наставничества в
отношении молодых педагогов образовательных организаций города
Москвы «Наставник молодых педагогов – 2023»**

ОТБОРОЧНЫЙ ЭТАП:

Конкурсное испытание № 1.

Номинация «Лучшая практика наставничества». Заполнение анкеты.

1. Название номинации: Лучшая практика наставничества
2. Ф. И. О. участника Конкурса:
3. Название организации:
4. Должность:
5. E-mail:
6. Телефон:
7. Стаж наставнической деятельности:
8. Количество подготовленных молодых педагогов:
9. Опишите свою практику наставничества: 9.1. Какие задачи Вы ставите перед собой как наставник? 9.2. Какие ключевые компетенции необходимы наставнику для эффективной деятельности? 9.3. Какие механизмы и инструменты Вы используете при реализации наставничества? 9.4. Опишите достигнутые Вами результаты наставничества и способы их оценки. 9.5. Какие дефициты существуют при реализации наставничества в образовательных организациях? 9.6. Что может стать «трамплином» в развитии наставничества в образовательных организациях города Москвы?
10. Какие локальные акты регулируют наставничество в Вашей образовательной организации и помогают Вам в работе?
11. Существует ли система стимулирования (материальная/нематериальная) наставников в Вашей образовательной организации и в чем она заключается?

12. Какие внешние условия влияют на реализацию Вашей практики наставничества?
13. Вы готовы пройти обучение для наставников? (Да/нет.)
14. Ссылка на фото наставника с молодым педагогом (молодыми педагогами), выложенное в социальной сети с хештегом #Наставник_2023

Номинация «Лучшая система наставничества». Заполнение анкеты.

1. Название номинации: Лучшая система наставничества
2. Название образовательной организации:
3. Ф. И. О. представителя системы наставничества образовательной организации:
4. E-mail:
5. Телефон:
6. Должность:
7. Практикующие наставники (Ф. И. О., должность):
8. Опишите Вашу систему наставничества: 8.1. Какие задачи Вы ставите перед системой наставничества? 8.2. Какие локальные акты регулируют наставничество в образовательной организации? 8.3.1. Какие требования Вы предъявляете к наставникам? 8.3.2. Каким образом Вы осуществляете подготовку/обучение наставников? 8.4. Опишите механизмы отбора наставников/наставляемых и формирование наставнических пар. 8.5. Какие форматы и технологии используются в Вашей образовательной организации при реализации наставничества? 8.6.1. Опишите достигнутые результаты наставничества. 8.6.2. Какие показатели оценки эффективности работы наставника существуют в Вашей образовательной организации? 8.7. Какие условия позволяют Вашей системе наставничества эффективно достигать результатов? 8.8. Какие дефициты Вы видите в системе наставничества и какие идеи по развитию наставничества Вы могли бы предложить вашей образовательной организации? 8.9. Существует ли система стимулирования (материальная/нематериальная) наставников в Вашей образовательной организации и в чем она заключается?

9. Ссылка на фото наставников с молодыми педагогами, выложенное в социальной сети с хештегом #Наставник_2023

Конкурсанты отправляют файл с анкетой в формате Word на указанный адрес электронной почты (nastavnik@mgoprof.ru).

Критерии оценки:

Критерий 1. (для номинации «Лучшая практика наставничества») Оценивается полнота задач, представленных в анкете. По одному баллу начисляется за задачи, подходящие к одному из блоков:

- развитие компетенций наставляемого;
- введение в корпоративную культуру (включая ценности системы образования, ценности образовательной организации);
- обучение наставляемого для реализации трудовых действий и отдельных направлений работы;
- выстраивание траектории профессионального развития, мотивация к профессиональному росту;
- иные задачи, способствующие развитию наставляемого и обеспечивающие более эффективное качество образовательного и воспитательного процессов.

Максимум – 5 баллов по критерию.

Критерий 1. (для номинации «Лучшая система наставничества») Оценивается полнота задач, представленных в анкете. По одному баллу начисляется за задачи, подходящие к одному из блоков:

- развитие компетенций наставляемого;
- введение в корпоративную культуру (включая ценности системы образования, ценности образовательной организации);
- обучение наставляемого для реализации трудовых действий и отдельных направлений работы;
- выстраивание траектории профессионального развития, мотивация к профессиональному росту;
- совершенствование мастерства наставников;
- иные задачи, способствующие развитию наставляемого и обеспечивающие более эффективное качество образовательного и воспитательного процессов.

Максимум – 6 баллов по критерию.

Критерий 2. (для всех номинаций) Оценивается описание механизмов и инструментов, используемых при реализации наставничества:

- если материалы полностью не соответствуют критерию, выставляется 0 баллов;
- если приведено описание фрагментов работы с наставляемыми, выставляется 1 балл;
- если выделены конкретные механизмы и инструменты, представленный материал позволяет оценить понимание наставником механизмов и инструментов, выставляется 2 балла;

– если описаны компетенции наставника, позволяющие реализовывать различные механизмы и инструменты наставничества, выставляется дополнительно 1 балл к одной из приведённых выше позиций.

Максимум – 3 балла по критерию.

Критерий 3. (для всех номинаций) Представленные материалы позволяют оценить вклад наставника (системы наставничества) в профессиональное развитие педагога, в отношении которого осуществляется наставничество:

– если материалы полностью не соответствуют критерию, выставляется 0 баллов;

– если приведено описание деятельности наставника/системы наставничества, выставляется 1 балл;

– если приведено описание результатов педагога, в отношении которого осуществляется наставничество (сформированных благодаря наставнику/системе наставничества), выставляется 2 балла;

– если описаны критерии оценки, позволяющие оценить результативность и эффективность наставнической деятельности, выставляется дополнительно 1 балл к одной из приведённых выше позиций.

Максимум – 3 балла по критерию.

Критерий 4. (для всех номинаций) Соответствие механизмов и инструментов заявленным задачам и результатам:

– если материалы полностью не соответствуют критерию, выставляется 0 баллов;

– если прослеживается частичное соответствие критерию, выставляется 1 балл;

– если материалы в полной мере соответствуют критерию, выставляется 2 балла;

Максимум – 2 балла по критерию.

Критерий 5. (для всех номинаций) Оценивается видение перспектив развития наставничества в образовательной организации:

– если материалы полностью не соответствуют критерию, выставляется 0 баллов;

– если представлена одна из позиций (или дефициты, или предложения по развитию), выставляется 1 балл;

– если представлены дефициты и решения, позволяющие эти дефициты преодолеть, выставляется 2 балла;

Максимум – 2 балла по критерию.

Максимальное количество баллов за испытание:

Лучшая практика наставничества – 15;

Лучшая система наставничества – 16.

Конкурсное испытание № 2.

Номинация «Лучшая практика наставничества»

Подготовка и запись видеоролика, состоящего из 2 частей:

1. Монолог на тему: «Что наставничество дало мне для профессионального развития?»
2. Видеоинтервью наставника (команды наставников)
 - с молодым педагогом (молодыми педагогами), раскрывающее тематическое направление «Что наставничество дало Вам как молодому педагогу?»;
 - с представителями административной команды, раскрывающее тематическое направление «Чем наставник помогает образовательной организации?».

Конкурсанту (наставнику) перед записью интервью необходимо подготовить вопросы, раскрывающие указанные тематические направления.

Номинация «Лучшая система наставничества»

Подготовка и запись видеоролика, состоящего из 2 частей:

1. Монолог на тему: «В чем секрет успеха нашей команды наставников?»
2. Видеоинтервью наставника (команды наставников)
 - с молодыми педагогами, раскрывающее тематическое направление «Что наставничество дало Вам как молодому педагогу?»;
 - с представителями административной команды, раскрывающее тематическое направление «Чем система наставничества помогает образовательной организации?»
3. Видеоинтервью с наставниками «Как происходит рост наставнического мастерства за счет слаженной системы наставничества».

Конкурсанту (представителю системы наставничества) перед записью интервью необходимо подготовить вопросы, раскрывающие указанные тематические направления.

Ссылка на материал направляется на указанный адрес электронной почты (nastavnik@mgoprof.ru).

Продолжительность ролика – до 5 минут. Материалы длительностью более 5 минут к рассмотрению не принимаются.

Критерии оценки:

Критерий 1. Интервью соответствует заявленным тематическим направлениям, формулировки вопросов позволяют раскрыть заданный вопрос:

- если в вопросе видеоинтервью представлены общие формулировки, впечатления конкурсанта, выставляется 1 балл;
- если в вопросе видеоинтервью озвучены результаты и эффекты, выставляется 2 балла.

Данные критерии применяются для каждого вопроса, указанного в конкурсном испытании № 2.

Максимальное количество баллов за испытание:

Лучшая практика наставничества – 6;

Лучшая система наставничества – 8.

ПОЛУФИНАЛЬНЫЙ ЭТАП:

Оценки за Отборочный этап Конкурса в номинации «Лучшая практика наставничества» обнуляются.

Конкурсное испытание № 3.

Номинация «Лучшая практика наставничества»: Дорожная карта работы с молодым педагогом (молодыми педагогами).

Дорожная карта разрабатывается для молодого педагога (молодых педагогов) Вашей образовательной организации с учетом имеющихся условий и ресурсов. Дорожная карта направляется на указанный адрес электронной почты (nastavnik@mgoprof.ru) в формате PDF. Название файла: фамилия ИО, название образовательной организации участника конкурса.

Дорожная карта включает в себя:

1. Цель, задачи.
2. Набор мероприятий, обеспечивающих решение задач.
3. Набор целевых индикаторов (ожидаемых результатов по росту наставляемого) дорожной карты (количественные или качественные показатели, характеризующие реализацию мероприятия).
4. Описание требуемых ресурсов и рисков при реализации дорожной карты.
5. Ключевые точки при реализации дорожной карты.
6. План коммуникации (наставник – молодой педагог – администрация образовательной организации – другие вовлеченные участники).

Критерии оценки:

Критерий 1. Поставленные задачи отвечают требованиям: конкретны, измеримы, достижимы, ограничены во времени, значимы, актуальны.

Критерий 2. Для решения каждой задачи предложены мероприятия, реализация которых будет способствовать достижению запланированного результата в сфере наставничества.

Критерий 3. Ключевые индикаторы позволяют оценить реализацию мероприятий.

Критерий 4. План коммуникации соответствует поставленным задачам (необходимость и достаточность).

– если материалы полностью не соответствуют критерию, выставляется 0 баллов;

– если прослеживается частичное соответствие критерию, выставляется 1 балл;

– если материалы в полной мере соответствуют критерию, выставляется 2 балла;

Максимальное количество баллов за конкурсное испытание – 8.

Номинация «Лучшая система наставничества»: Концепция программы по адаптации молодых педагогов и реализации системы наставничества в Вашей образовательной организации разрабатывается с учетом имеющихся условий и ресурсов. Концепция программы направляется на указанный адрес электронной почты (nastavnik@mgoprof.ru) в формате PDF. Название файла: название образовательной организации.

Концепция программы включает в себя:

1. Целевую аудиторию (Под целевой аудиторией понимается конкретная группа молодых педагогов. Примеры: молодые педагоги со стажем до 1 года, педагоги в возрасте до 35 лет со стажем не более 3 лет и т.д.).
2. Анализ текущего состояния системы наставничества в образовательной организации.
3. Сроки реализации программы.
4. Цель, задачи.
5. Результаты. Показатели достижения результатов.
6. Механизмы реализации программы.
7. Ресурсы (человеческие, финансовые, материальные).

Критерии оценки:

Критерий 1. Оценивается степень анализа текущего состояния системы наставничества:

- если пересказан сюжет текущей ситуации, выставляется 0 баллов;
- если дано подробное описание текущей ситуации, выставляется 1 балл;
- если выявлены потребности, проблемы, выставляется 2 балла.

Критерий 2. Поставленные цель и задачи отвечают требованиям: конкретны, измеримы, достижимы, ограничены во времени, значимы, актуальны для образовательной организации:

- если материалы полностью не соответствуют критерию, выставляется 0 баллов;
- если прослеживается частичное соответствие критерию, выставляется 1 балл;
- если материалы в полной мере соответствуют критерию, выставляется 2 балла;

Критерий 3. Соответствие механизмов реализации программы и необходимых ресурсов цели и запланированным результатам:

- если материалы полностью не соответствуют критерию, выставляется 0 баллов;
- если прослеживается частичное соответствие критерию, выставляется 1 балл;
- если материалы в полной мере соответствуют критерию, выставляется 2 балла;

Критерий 4. Представленные материалы позволяют оценить позиции развития наставничества (количество наставников, их профессионализм и др.):

- если материалы полностью не соответствуют критерию, выставляется 0 баллов;
- если прослеживается частичное соответствие критерию, выставляется 1 балл;
- если материалы в полной мере соответствуют критерию, выставляется 2 балла.

Максимальное количество баллов за конкурсное испытание – 8.

Конкурсное испытание № 4.

Номинация «Лучшая практика наставничества».

Письменный анализ фрагмента видеурока (этапа занятия) молодого педагога и подготовка рекомендаций для педагога, направленных на его профессиональное развитие (*сформированность образовательной среды и степень ее использования, смена видов учебной деятельности, организация коммуникации, в том числе обратной связи, организация оценивания*).

Материал направляется на указанный адрес электронной почты (nastavnik@mgoprof.ru) в формате PDF. Название файла: фамилия ИО, название образовательной организации участника конкурса.

Критерии оценки:

Критерий 1. Способность наставника определять дефициты наставляемого:

- если в деятельности педагога выявлены дефициты, выставляется 1 балл;
- если в деятельности педагога выявлены дефициты компетенций (почему он так делает или так не делает), выставляется дополнительно 1 балл к позиции, приведённой выше;

Критерий 2. Способность наставника определять сильные стороны наставляемого:

- если в деятельности педагога выявлены сильные стороны, выставляется 1 балл;
- если в деятельности педагога выявлены хорошо сформированные компетенции, выставляется дополнительно 1 балл к позиции, приведённой выше;

Критерий 3. Оценка рекомендаций по устранению дефицитов:

- если приведено описание текущей ситуации, выставляется 0 баллов;
- если предложены решения, позволяющие устранить дефициты, выставляется 1 балл.

Максимальное количество баллов за конкурсное испытание – 5.

Номинация «Лучшая система наставничества»

Письменное представление оптимального решения проблемной ситуации. Ситуация представляет собой случай из реальной практики реализации системы наставничества или взаимодействия наставников и молодых педагогов.

Материал направляется на указанный адрес электронной почты (nastavnik@mgoprof.ru) в формате PDF. Название файла: название образовательной организации.

Критерии оценки:

Критерий 1. Оценивается степень анализа ситуации:

- если пересказан сюжет текущей ситуации, выставляется 0 баллов;
- если описана трудность в текущей ситуации, выставляется 1 балл;
- если выявлена проблема, выставляется 2 балла.

Критерий 2. Оценка качества предложенных решений проблемы.

- если предложенное решение ситуации не приводит к ее разрешению, выставляется 0 баллов;
- если выстроено решение частной ситуации, выставляется 1 балл;

– если выстроено решение системной проблемы с учетом рисков рецидива, выставляется 2 балла.

Критерий 3. Анализ возможных рисков внедрения решения указанной ситуации:

– если отсутствует описание рисков внедрения решения, выставляется 0 баллов;

– если учтены риски внедрения решения, выставляется 1 балл.

Максимальное количество баллов за конкурсное испытание – 5.

ФИНАЛЬНЫЙ ЭТАП:

Оценки за Полуфинальный этап Конкурса в номинации «Лучшая практика наставничества» обнуляются.

Конкурсное испытание № 5.

Номинация «Лучшая практика наставничества»:

Мастер-класс наставника по актуальной для молодых педагогов теме.

Номинация «Лучшая система наставничества»:

Демонстрация практического опыта реализации системы наставничества в образовательной организации.

Конкурсант (конкурсанты) демонстрирует (-ют) свое мастерство, подходы, используемые в работе с молодыми педагогами. До момента проведения (очно или онлайн) оформляется карточка мастер-класса (демонстрации опыта). В карточке указывается анонс и запланированный результат мастер-класса.

Конкурсанты отправляют файл с карточкой в формате Word на указанный адрес электронной почты.

В качестве фокус-группы выступают члены Столичной ассоциации молодых педагогов.

Критерий 1. Актуальность темы для молодых педагогов, присутствующих на мастер-классе (оценивается участниками фокус-группы):

– если тема не актуальна, выставляется 0 баллов;

– если тема актуальна для части педагогов, выставляется 1 балл;

– если тема актуальна для всех педагогов, выставляется 2 балла.

Критерий 2. Наличие запланированного результата:

– если результат не запланирован, выставляется 0 баллов;

– если указан запланированный результат, выставляется 1 балл.

Критерий 3. Методическая ценность:

– если представлен рассказ о практике, выставляется 1 балл;

– если представлена демонстрация образца деятельности, выставляется дополнительно 1 балл к одной из приведённых выше позиций;

– если организованы задания для участников, выставляется дополнительно 1 балл к одной из приведённых выше позиций;

– если приведено обоснование инструментов/приемов/техник/механизмов/технологий, выставляется дополнительно 1 балл к одной из приведённых выше позиций.

Критерий 4. Коммуникация:

– если предоставлена возможность высказывания вопросов и отношения, выставляется 1 балл,

– если есть ответ на вопросы и отношения, выставляется дополнительно 1 балл к одной из приведённых выше позиций.

Критерий 5. Рефлексия:

– если организовано оценочное отношение участников, выставляется 1 балл;

– если организован рефлексивный анализ содержания деятельности и результата, выставляется 2 балла.

Максимальное количество баллов за испытание – 11.

Конкурсное испытание № 6. Круглый стол на актуальные темы наставничества.

Номинация «Лучшая система наставничества» и Номинация «Лучшая практика наставничества»

Обсуждение актуальных ситуаций из практики реализации наставничества «Перспективы развития наставничества».

Критерии оценки:

Критерий 1. Понимание тенденций развития наставничества:

– если выступление полностью не соответствует критерию, выставляется 0 баллов;

– если прослеживается частичное соответствие критерию, выставляется 1 балл;

– если выступление в полной мере соответствует критерию, выставляется 2 балла;

Критерий 2. Аргументированность позиции:

– если представлены примеры, выставляется 1 балл;

– если представлены тезисы и аргументы, выставляется 2 балла.

Критерий 3. Коммуникативная культура. Отношение к чужой точке зрения:

– если в выступлении присутствует игнорирование/ переход на другую точку зрения, выставляется 0 баллов;

– если в выступлении присутствует развитие новой содержательной идеи в ходе коммуникации, выставляется 1 балл.

Критерий 4. Выраженная личная позиция.

– если материалы полностью не соответствуют критерию, выставляется 0 баллов;

– если прослеживается частичное соответствие критерию, выставляется 1 балл;

– если материалы в полной мере соответствуют критерию, выставляется 2 балла;

Максимальное количество баллов за конкурсное испытание – 7.

Приложение № 1 к Положению о конкурсе наставников
и систем наставничества в отношении молодых
педагогов образовательных организаций города
Москвы «Наставник молодых педагогов – 2023»

**Список экспертного совета Конкурса наставников и систем наставничества
в отношении молодых педагогов образовательных организаций города
Москвы «Наставник молодых педагогов – 2023»**

Председатель экспертного совета

Гужевкин Константин Сергеевич	Председатель МГО Профсоюза образования	Общероссийского
---	---	-----------------

Члены экспертного совета:

Плотникова Татьяна Валерьевна	Заместитель председателя МГО Общероссийского Профсоюза образования
Иванова Марина Алексеевна	эксперт - аналитик аппарата МГО Профсоюза
Сковородкин Дмитрий Александрович	Заведующий отделом дополнительного образования и проектной деятельности аппарата МГО Общероссийского Профсоюза образования
Домбровская Татьяна Евгеньевна	Методист ГБОУ ГМЦ ДОНМ (по согласованию)
Лагуточкина Надежда Сергеевна	Методист ГБОУ ГМЦ ДОНМ (по согласованию)
Акопова Эльвира Сергеевна	Специалист отдела сопровождения деятельности профессионально общественных объединений ГАОУ ДПО «Корпоративный Университет» (по согласованию)
Каменский Михаил Александрович	Заместитель начальника отдела сопровождения профессиональных конкурсов и событий ГАОУ ДПО «Корпоративный Университет» (по согласованию)
Болтнева Наталья Евгеньевна	Председатель Профессионального клуба МГО Профсоюза «Педагогический клуб 3.0», старший методист ГБОУ Школа № 2070 (по согласованию)
Галкина Мария Алексеевна	Председатель Столичной ассоциации молодых педагогов учитель математики ГАОУ «Школа № 1518» (по согласованию)
Ильина Екатерина Юрьевна	Учитель математики ГБОУ Школа 1560 «Лидер» (по согласованию)

Беляева Наталья Викторовна	Заместитель директора ГБОУДО ДТДМ «Неоткрытые острова» (по согласованию)
Гавриленко Анастасия Юрьевна	Учитель русского языка и литературы ГБОУ Школа № 1231(по согласованию)

Секретарь Конкурса:

Иванова Ксения Александровна, e-mail: nastavnik@mgoprof.ru