

**Муниципальный орган управления образованием
Управление образованием городского округа Красноуфимск**

ПРИКАЗ

от 01.07.2022 г. № 113-2

О введении муниципальной практики «Слет молодых педагогов "PRO-ШКОЛУ"» в рамках целевой программы «Наставничество» в городском округе Красноуфимск на период 2022 – 2024 гг.

В соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-р, методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях от 21.12.2021, Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.04.2022 № 385-Д «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области», руководствуясь Положением о муниципальном органе управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск, утвержденного решением Думы городского округа Красноуфимск 27.02.2020 г. №54/5 (с изменениями и дополнениями) и в целях поддержки внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях городского округа Красноуфимск,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести муниципальную практику «Слет молодых педагогов "PRO-ШКОЛУ"» в рамках целевой программы «Наставничество» в городском округе Красноуфимск на период 2022 – 2024 гг. (Приложение №1).
2. Назначить ведущего специалиста МО Управление образованием городского округа Красноуфимск О.И. Ботову ответственным лицом за внедрение практики «Слет молодых педагогов "PRO-ШКОЛУ"» в рамках целевой программы «Наставничество».
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник МО Управление образованием
городского округа Красноуфимск

Е.А. Вахрушева

Утверждено приказом МО Управление образованием
городского округа Красноуфимск
«О введении муниципальной практики
«Слет молодых педагогов "PRO-ШКОЛУ"»
в рамках целевой программы «Наставничество»
в городском округе Красноуфимск на период 2022 – 2024 гг.»
№113-2 от 01.07.2022г.

Муниципальная практика «Слет молодых педагогов "PRO-ШКОЛУ"»

**в рамках целевой программы «Наставничество»
в образовательном пространстве
городского округа Красноуфимск
на период 2022 – 2024 гг.**

2022 год

Оглавление

1) Общая информация	3
2) Описание текущей ситуации и актуальность практики	3
3) Описание практики	5
4) Возможность тиражирования и масштабирования практики (отображается возможное увеличение количества участников без изменения качества результата)	5
Актуальность	8
Участники	8
Мотивация, отбор и обучение наставников	9
Ресурсное обеспечение и оргподдержка	9
Механизм реализации	10
Результативность практики	13
Анализ и минимизация рисков	14

1) Общая информация

а.	Название практики наставничества	Слет молодых педагогов "PRO-ШКОЛУ"
б.	Модель наставничества	Учитель-учитель
в.	Территория, где реализуется практика наставничества	Муниципальное образование городской округ Красноуфимск Свердловской области

2) Описание текущей ситуации и актуальность практики

Количество молодых педагогов, приходящих работать в образовательные организации нашего городского округа Красноуфимск, растет и составляет в среднем за последние пять лет 17% от общего числа педагогических работников, что, безусловно, делает все более актуальной потребность в особой профессиональной среде, необходимой для скорейшей адаптации, закрепления нового работника, принятия им традиций и ценностей.

Во всех образовательных учреждениях созданы городские методические объединения, творческие группы, объединяющие опытных педагогов и молодых специалистов. Ежегодно для начинающих педагогов проводятся круглые столы, семинары, форумы, конференции, муниципальные профессиональные конкурсы, которые помогают им ассимилироваться в весьма специфическую педагогическую общность.

Положение разработано в соответствии с Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.04.2022 № 385-Д «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области» и Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Внешние реалии таковы, что с 01.01.2023 года будет внедрена Национальная система учительского роста, в ней будут выделены учительские должности: учитель, старший учитель (учитель-методист) и ведущий учитель (учитель-наставник).

Обобщенные трудовые функции (ОТФ)	Трудовые функции	Учитель			
		Учитель	Старший учитель (учитель-методист)	Ведущий учитель (учитель-наставник)	
С. Координация деятельности участников образовательных отношений по проектированию и реализации образовательных программ	Координация профессиональной деятельности педагогов в процессе реализации основной образовательной программы	Вертикальная карьера учителя	ОТФ А1	ОТФ В	ОТФ С
	Координация разработки и реализации основной образовательной программы в образовательной организации				
В. Проектирование образовательных программ	Проектирование образовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами			ОТФ А2 (Первая категория)	ОТФ А3 (Высшая категория)
Д. Профессиональная деятельность по обучению и воспитанию обучающихся	Профессиональная деятельность по обучению и воспитанию обучающихся в соответствии с федеральными образовательными стандартами общего образования и основными образовательными программами				
	Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся				
	Взаимодействие с коллегами			Горизонтальная карьера учителя	

Первой трудовой функцией учителя – наставника (далее – наставник) является "Координация профессиональной деятельности педагогов в процессе реализации основной образовательной программы", что реализуется через трудовые действия:

1	Осуществляет методическую помощь коллегам в постановке образовательных целей и выборе адекватных методов обучения и воспитания обучающихся (в том числе
---	---

	испытывающих трудности в обучении).
2	Помогает коллегам в разработке и использовании образовательных ресурсов и технологий (включая создание цифровых образовательных ресурсов и ИКТ).
3	Помогает коллегам в создании мотивирующей образовательной среды образовательной организации и индивидуализации профессиональной деятельности на основе результатов мониторинга образовательных результатов обучающихся.
4	Осуществляет экспертизу профессиональной деятельности коллег, направленную на формирование рефлексивного отношения к собственной профессиональной практике. Координирует разработку планов профессионального развития педагогов.
5	Координирует профессиональную деятельность педагогов направленную на совместное решение проблем профессиональной практики.
6	Осуществляет методическое сопровождение в описании лучших образовательных практик педагогов и их подготовке к аттестации.
7	Поддерживает профессиональные стандарты профессиональной деятельности (в том числе этические). Осуществляет наставничество стажеров и молодых специалистов

Очевидно, что возникает необходимость во взаимодействии наставников из разных школ для наработки общего опыта наставничества в реализации новых трудовых действий.

Кроме того, в профессиональных конкурсах, конференциях всех уровней ежегодно выявляются победители и призеры, чей опыт не всегда после конкурса становится востребован, именно такие педагоги, которые получили желаемый результат, но не останавливаются на достигнутом, и являются организаторами и идейными вдохновителями мероприятий нового формата.

3) Описание практики

а.	Предмет наставничества (что передает наставник наставляемому, суть взаимодействия; например, развитие карьерного движения, профессионального роста, передача навыков знаний, содействие в социальной адаптации и/или реабилитации и т.д.)	Опыт профессиональной деятельности педагога - особого вида социальной, творческой деятельности, направленной на передачу культуры и социального опыта, а также создание условий для личностного роста и развития будущих поколений	
б.	Задачи и функции наставников (основные задачи и функции наставников; при наличии информации, время, уделяемое на наставническую деятельность (в %)	Раскрыть в содержании событий слета ценный опыт реализации профессиональной педагогической деятельности через активные формы взаимодействия с молодыми педагогами	
в.	Требования к наставникам (должностные позиции, опыт работы, навыки и знания и т.д.) (при наличии)	Педагог, имеющий профессиональные достижения	
г.	Требования к наставляемым (стажер, специалист, переходящий на новую должностную позицию и т.д.) (при наличии)	Молодой специалист - педагог, работающий в муниципальных общеобразовательных организациях	
д.	Механизмы отбора наставников/наставляемых и формирования наставнических пар (способы определения пар: наставник-наставляемый)	Формирование программы слета осуществляют организаторы на заявительной основе или по приглашению.	
е.	Механизмы и инструменты наставничества (обучение на рабочем месте, тренинги, планы стажировки, табель оценок и т.д.)	Слет включает мероприятия 6 направлений: встреча с представителями власти "без галстуков", круглый стол с представителями профсоюза, представление проектов, мастер-классы и воспитательные мероприятия	
ж.	Возможность тиражирования практики (отражаются важные условия для внедрения и функционирования практики для других субъектов)	Без ограничений при условии осмысленной экстраполяции	

План реализации практики

№	Направления деятельности	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Выявление лиц для включения в муниципальный проект	Запрос в образовательные организации о наличии молодых педагогов	До 15 сентября 2022	Богова О.И., ведущий специалист МО Управление образованием городского округа Красноуфимск

		Формирование списка участников муниципального проекта	20 сентября 2022	Ботова О.И., ведущий специалист МО Управление образованием городского округа Красноуфимск
		Совещание для молодых педагогов и руководителей ОО	22 сентября 2022	Вахрушева Е.А., начальник МО Управление образованием городского округа Красноуфимск
2.	Отбор наставников/наставляемых	Формирование наставнических пар (способы определения пар: наставник-наставляемый)	До 30 сентября 2022	Заместители руководителей ОО, ответственные от ОО Ботова О.И., ведущий специалист МО Управление образованием городского округа Красноуфимск
3.	Сопровождение молодых педагогов	Психолого-педагогическая диагностика	До 15 октября 2022	Хомутишникова С.М., заведующий ПМПКиПС
		Психологические тренинги для наставников/наставляемых	До 31 октября 2022	Хомутишникова С.М., заведующий ПМПКиПС Шаймуратова О.Н., руководитель ГМО педагогов-психологов
4.	Подготовка слета	Формирование программы слета по 6 направлениям: встреча с представителями власти "без галстуков", круглый стол с представителями профсоюза, представление проектов, мастер-классы и воспитательные мероприятия	Октябрь-ноябрь 2022	Заместители руководителей ОО, ответственные от ОО Ботова О.И., ведущий специалист МО Управление образованием городского округа Красноуфимск
5.	Проведение слета	Программа секций	Январь 2022	Заместители руководителей

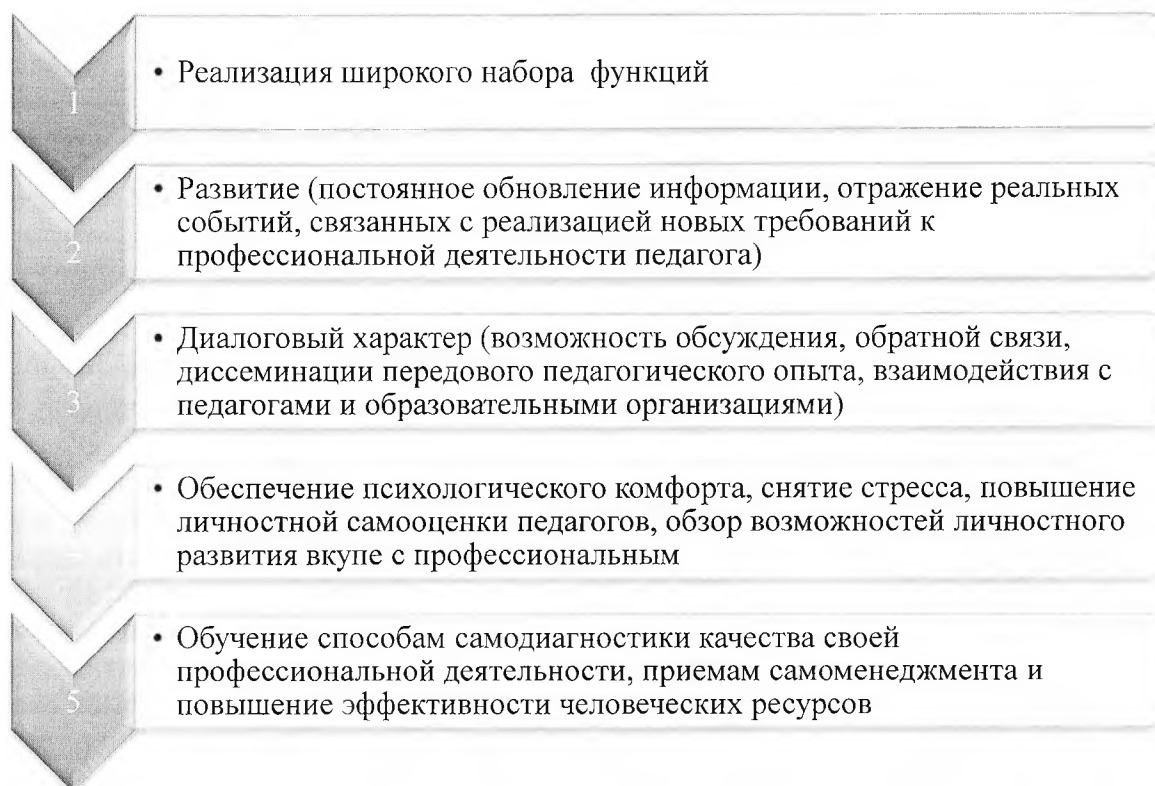
				ОО, ответственные от ОО Ботова ведущий специалист Управление образованием городского округа Красноуфимск	О.И., МО
--	--	--	--	--	-------------

4) Возможность тиражирования и масштабирования практики (отображается возможное увеличение количества участников без изменения качества результата)

Данный проект рассчитан на работу с молодыми специалистами и новоприбывшими работниками общеобразовательных организаций, вместе с тем модель может быть перенесена в любую сферу деятельности, где имеется необходимость формирования коммуникативных площадок для передачи опыта, ценностей и традиций. Практика носит универсальный характер и может быть применена на других территориях, организациях, командах. В случае большего/меньшего числа команд включают в программу большее/меньшее число площадок, где компетенции и организационные схемы могут быть переданы другим субъектам. Перспективами развития проекта может быть ежегодное проведение проекта «Слет молодых педагогов «PRO – школу», расширение целевой группы за счет, к примеру, приглашения студентов выпускных курсов педагогических специальностей.

Актуальность

Принципы проектирования слета молодых педагогов «PRO-Школу»



Цель проведения слета - создание условий для профессионального взаимодействия участников.

Участники

Первая целевая группа участников - это молодые педагоги в возрасте до 35 лет, со стажем работы в школе до трех лет. Основной целью работы с первой целевой группой является создание условий для популяризации педагогической профессии и формирования профессионально-значимых качеств личности.

Задачи для молодых педагогов:

- мотивация к совершенствованию профессиональной деятельности,
- повышение уровня предметной и психолого-педагогической подготовки педагогических работников,
- изучение и обобщение передового педагогического опыта, внедрение в работу педагогических инноваций;
- получение научно-методической помощи начинающими педагогами и учителями, испытывающими затруднения в работе;
- получение консультативной помощи в организации педагогического самообразования;
- повышение профессионально-педагогической культуры педагогических работников.

Вторая целевая группа - наставники, это опытные учителя, победители и призеры конкурсов профессионального мастерства, методисты, завучи и директора. Основная задача второй целевой аудитории - раскрыть в содержании слета для молодых педагогов в

каждом направлении лучший опыт профессиональной деятельности через активные формы взаимодействия с молодыми педагогами.

Не менее важные участники слета - гости, заинтересованные в установлении эффективной коммуникации с молодыми педагогами, передаче важной социальной или политической адресной информации.

Мотивация, отбор и обучение наставников

Внешняя мотивация. Реализуется мотивация престижа за счет публичного признания, награждения благодарственными письмами муниципального уровня.

В имеющейся системе аттестации педагогических кадров присуждаются дополнительные баллы при наличии наставничества. В положении об оплате труда предусмотрены баллы в формировании стимулирующей части за осуществление наставнической практики. И самый мощный мотив - наработка необходимого опыта для прохождения вертикальной карьеры и получения должности "учителя-наставника" при переходе на новый профессиональный стандарт в Национальной системе учительского роста.

Внутренняя мотивация. Самоактуализация в общении с молодежью, ощущение востребованности успешного профессионального опыта, горизонтальные коммуникации - общение с коллегами-наставниками.

Все руководители (заместители) и методисты по должностным обязанностям имеют дополнительное профессиональное образование и раз в три года проходят курсовую подготовку по вопросам управления.

Обучение наставников, не являющихся руководителями (заместителями) или методистами, осуществляется через взаимообучение в коммуникативной среде совместной деятельности по организации мероприятий слета, в обсуждениях итогов событий и результатов рефлексивных листов.

Механизм отбора наставников - заявительный, образовательные организации или педагоги самостоятельно предлагают организаторам мастер-классы и открытые уроки для включения в программу слета.

Ресурсное обеспечение и оргподдержка

Проведение мероприятия не требует особых методических, организационных и технологических условий и проводится на базе общеобразовательных учреждений города.

Задействуются следующие помещения: холл для регистрации, гардероб, актовый зал, большой кабинет для проведения круглого стола, 4 учебных кабинетов для проведения мастер-классов и открытых уроков, возможно, помещение для кофе-паузы.

Для обеспечения методических условий слета необходимо разработать положение о "Большой методической игре", сформировать и согласовать программу, разослать и разместить итоговые документы. Наиболее сложные этапы, требующие обсуждения - формирование программы, анализ рефлексивных листов, подготовка справки и, при необходимости, методических рекомендаций.

Пропускная способность слета зависит от востребованности.

№	Категория участников	Минимум	Максимум	
1.	Молодые педагоги	20	40	
2.	Организаторы	1	5 (программа, вертикальные и горизонтальные коммуникации, пиар, оргтехподдержка)	
3.	Организаторы в школе-площадке	11	28: 6 на регистрации, 6 волонтеров атташе, 2 специалистов техподдержки, 2 ведущих, 6	

			модераторов, 6 организаторов кофе-паузы
4.	Наставники	5	10 (или больше кратно 5 - зависит от количества дней проведения мастер-классов)
5.	Гости (представители органов власти, профсоюза)	3	7
	Итого	40	90

Информационное сопровождение включает подготовку писем, анонсов, пост-релизов, благодарственных писем участникам.

Механизм реализации

Предполагается проведение 5 ключевых мероприятий слета: встреча с представителями власти "без галстуков", круглый стол с представителями профсоюза, представление проектов в формате печи-кучи, открытые уроки и воспитательные мероприятия. В качестве инструментов информирования используется сайт, мессенджеры, социальные сети, СМИ, традиционные электронные письма в образовательные организации.

Модель слета молодых педагогов "PRO-ШКОЛУ"



№	Направление	Мероприятие	Содержательные линии	Ответственные, участники
1.	«ПРО-гнозирование»	Встреча «без галстуков»	<ul style="list-style-type: none"> • Перспективы развития • Развитие системы образования • Итоги городского педагогического совета • Планы на учебный год • Актуальные для молодых специалистов вопросы 	<ul style="list-style-type: none"> • Наставники, наставляемые • Приглашенные гости из администрации ГО Красноуфимск, специалисты МО Управление образованием городского округа Красноуфимск
2.	«ПРО-движение»	Большая методическая игра	Защита проектов в области современной педагогики, методики и психологии по актуальным для молодых педагогов вопросам	Наставники, методисты школ
3.	«ПРОф-союз»	Круглый стол	Обсуждение вопросов о профсоюзном движении, социальных гарантиях, правах и возможностях молодых педагогов	Председатель первичной профсоюзной организации, представители горкома профсоюза, уполномоченный по охране труда
4.	«Про-урок»	Мастер-класс	Показ мастер-класса	Наставники, педагоги - победители и призеры конкурсов профессионального мастерства
5.	«Про – класс»	Мастер-класс	Показ классных часов, тренингов, консультаций, мастер-классов по работе с воспитанниками и их родителями	Наставники - классные руководители, социальные педагоги, психологи

№	Направление	Мероприятие	Разработка документов	Плановый результат	Подготовка	Проведение	Итоговые мероприятия
1.	«ПРО-гнозирование»	Встреча «без галстуков»	-	Список актуальных для молодых педагогов проблем	Письма-приглашения Списки участников	Аудитория, микрофоны, места по количеству участников	Благодарственные письма
2.	«ПРО-движение»	Большая методическая игра	Положение об игре	Список актуальных вопросов в области методики, педагоги, психологии	Если в форме баркемпа, то сайт; если традиционно - письма в ОУ, свод программы Рефлексивные листы по количеству участников	Презентационное оборудование, микрофоны, места по количеству участников	Справка
3.	«ПРОф-союз»	Круглый стол	-	Информирование молодых педагогов об их правах, обязанностях, т.п.	Письма-приглашения Списки участников	Аудитория, микрофоны, места по количеству участников	Благодарственные письма
4.	«ПРО-урок»	Мастер-класс	Программа	Диссеминация успешных методик и технологий	Согласование оборудования, расписания, подготовка рефлексных листов	В зависимости от требуемого участниками оборудования, как правило, 5 оснащенных учебных кабинетов	Справка, благодарственные письма
5.	«ПРО – класс»	Мастер-класс					

Результативность практики

Результатами реализации проекта будут:

1. Консолидация новых идей молодых педагогов в области образования и возможность согласования их реализации на месте (при присутствии администрации).
2. Поиск и обнаружение новых лидеров в системе образования, формирование пула наставников и банка молодых кадров.
3. Формирование положительного имиджа системы образования через информационную поддержку.

Воспитательный аспект проекта «Слет молодых педагогов PRO-Школу» имеет большое значение в деле формирования профессиональных и личностных качеств молодых учителей. Постоянный творческий настрой, жажда знаний, обстановка профессионального поиска способствуют воспитанию у молодых специалистов высокой культуры педагогического мышления. Во время активного, заинтересованного творческого участия в мероприятиях проекта педагоги научатся работать в коллективе, в команде и в мини-группе. Деятельность проекта имеет большое воспитательное значение, учит учителя выделять главное в работе, соизмерять личные и коллективные интересы, способствует его социализации.

Анализируя опыт реализации проекта, мы сможем констатировать следующие положительные эффекты:

- укрепление и дальнейшее развитие кадрового потенциала школы;
- объединение молодых педагогов с целью решения актуальных вопросов в профессиональной деятельности молодых педагогов;
- рост профессиональной компетентности молодых педагогов;
- раскрытие творческого потенциала участников слета;
- создание эмоционального комфорта от совместного общения.

Итак, проект «Слет молодых педагогов «PRO – школу» создаст комплекс условий, благоприятных для активного, созидательного профессионального роста. Это станет возможным в процессе формирования у педагогов позитивного отношения к профессии, развития профессиональной компетентности учителей, обеспечения активного участия в решении вопросов современного образования, участия администрации в системе профессионально-педагогических отношений.

Практическая значимость проекта заключается в следующем: при достижении цели в создании среды эффективной профессиональной коммуникации будет

- сформированная среда обеспечивает профессиональный рост молодых педагогов;
- обеспечена разнообразная творческая, педагогически-ориентированная деятельность участников слета;
- обеспечена эффективная организация мероприятий проекта;
- разработаны и апробированы интерактивные массовые, групповые и индивидуальные формы проведения мероприятия.

Анализ и минимизация рисков

Условиями успеха проекта, достижения целей при соблюдении требований к качеству без ресурсных потерь являются анализ внешних и внутренних возможностей и планирование компенсации угроз.

Strengths (внутренние сильные стороны) <ul style="list-style-type: none">• Создание команды единомышленников• Формирование коммуникативного поля• Быстрое освоение и передача технологий• Раскрытие творческого потенциала сотрудников• Эффективное выявление уровня компетенций	Weaknesses (внутренние слабые стороны) <ul style="list-style-type: none">• Отсутствие или недостаточное количество наставников• Отсутствие мотивации у молодых специалистов• Коммуникативная закрытость участников• Отсутствие или недостаточное количество проектов молодых специалистов для представления
Opportunities (внешние возможности) <ul style="list-style-type: none">• Социальное позиционирование и формирование положительного корпоративного имиджа• Привлечение и удерживание молодых специалистов• Возможность установления внешних связей• Условия для социального лифта	Threats (внешние угрозы) <ul style="list-style-type: none">• Отсутствие или недостаточное участие приглашенных представителей органов власти и муниципального органа профессионального союза• Недостаточное материально-техническое оснащение• Отсутствие дальнейшего развития найденных идей и представленных проектов

Для минимизации указанных рисков и угроз необходимо спланировать и осуществить ряд мероприятий:

- создать сайт слета, с помощью которого осуществлять информирование, формировать пул наставников банк идей и проектов;
- создать совет старейшин (опытных наставников), которые могли бы продвигать или помогать продвигать ценные идеи и проекты к реализации, а также были авторитетны для установления прочных связей с органами власти и профсоюза, руководителями образовательных организаций;
- широко использовать средства массовой информации, социальные сети и мессенджеры для информирования;
- заблаговременно готовить площадки для проведения мероприятий.