

**Инновационная составляющая конкурсных работ победителей и призеров
регионального конкурса моделей наставничества педагогических работников Югры в 2025 году**

№ п/п	Полное наименование образовательной организации	ФИО	Статус в Конкурсе	Название Модели/практики	Сущность инновационной составляющей
Номинация 1 «Лучшая модель наставничества педагогических работников в сфере воспитания и социализации»					
1.	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №4», г. Покачи	Ваделова Залина Ахмедовна	победитель 1 место	«Наставничество 360° – эффект бабочки»	Авторская программа «Наставничество 360° – Эффект бабочки» направлена на создание эффективной системы персонализированного наставничества, способствующей успешной адаптации к меняющимся условиям образования и развитию ключевых компетенций и профессиональных навыков у всех участников образовательного процесса. Это проект интегрированного наставничества (педагоги – обучающиеся – родители – администрация), уникальность которого в творческом видении решения всех проблем через реализацию принципов воспитания на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, достижений отечественной науки и технологий. Проект направлен на развитие у обучающихся – детей поколения Z, растущих в условиях быстрого технологического прогресса и цифровизации, что влияет на их подход к обучению и восприятию информации, – <i>«привычки разума»</i>, которая направляет их стратегические способности и расширяет их изобретательность, способность решать сложные проблемы реального времени и мира, а не выдуманные задачи, которые порой так далеки от реалий. Поколение Z имеет свои особенности благодаря доступу к новым технологиям и информации. Они обладают огромным потенциалом для обучения, социализации, воспитания и применения полученных знаний, умений и навыков в реальной жизни. Знание истории страны, сохранение исторической памяти – основа мировоззренческого суверенитета, способствующего объективному взгляду на значение России в контексте мировой истории. Комплекс условий для реализации модели «Эффект бабочки» включает обучающие технологии для всех субъектов взаимодействия, изменение ролей, гибкие учебные планы, оценку и обратную связь, участие всех заинтересованных сторон, исследования и практику. Заслуживают внимания 5 шагов к качественным показателям: согласование целей и ролей (фундамент партнерства), регулярная коммуникация и обратная связь (ключ к успеху), поддержка и мотивация (создание позитивной среды), мониторинг прогресса и адаптация (гибкость и ответственность), рефлексия и

					завершение (подведение итогов).
2.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 5», Сургутский район	Гурова Юлия Сергеевна	призёр 2 место	Педагогическая группа	Это организационно-методический профориентационный проект, специфика и уникальность которого проявляется в командном наставничестве и поддержке учебных достижений сильных и слабых обучающихся, что в целом обеспечивает повышение качества образования в школе. Проект охватывает <i>старшекласников</i> (10-11 кл.), выступающих в роли наставников, тьюторов и ассистентов педагогов, обучающихся <i>среднего звена</i> (5-9 классы), являющихся основными бенефициарами проекта, <i>педагогический коллектив</i> школы и <i>родительское сообщество</i>. Проект «Педагогическая группа» перспективен и весьма значим в сфере воспитания и социализации, так как позволяет старшекласникам оказывать поддержку и вдохновлять учащихся 5-9 классов, испытывающих затруднения, а также формировать у старших школьников ценности и навыки будущего лидера. Проект направлен на преодоление проблем, остро стоящих перед современной системой образования: ▪ Проблема <i>неравномерной успеваемости учащихся</i>, вызванная разными темпами усвоения материала и индивидуальными образовательными потребностями. Зачастую, традиционные методы обучения не позволяют учителю уделить достаточно внимания каждому ученику, что приводит к накоплению пробелов в знаниях и снижению мотивации у отстающих. Реер-обучение, реализуемое в рамках проекта, позволяет восполнить этот пробел, обеспечивая адресную поддержку и индивидуальный подход. ▪ Проблема <i>недостаточной вовлеченности</i> учащихся в образовательный процесс. Современные подростки, привыкшие к интерактивным формам взаимодействия, часто чувствуют себя пассивными участниками учебного процесса. «Педагогическая группа» позволяет им занять активную позицию, стать со-творцами образовательного процесса, что значительно повышает их мотивацию и интерес к учебе. ▪ Проблема <i>дефицита «мягких навыков»</i>: критическое мышление, коммуникация, сотрудничество и креативность. ▪ Проблема <i>ограниченности педагогических ресурсов</i>. Вовлечение старшекласников в качестве помощников учителей позволяет расширить возможности индивидуального подхода к учащимся, организации дополнительных занятий и реализации инновационных образовательных методик. Это особенно актуально в условиях переполненности классов и нехватки квалифицированных кадров; В педагогической группе обучающихся, <i>предмет</i> наставничества приобретает особую многогранность, выходящую далеко за пределы простой передачи академических знаний. Суть взаимодействия здесь заключается в формировании целостной личности, способной не только эффективно

					осваивать учебный материал, но и активно участвовать в общественной жизни, осознавать свою ответственность и критически мыслить.
3.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Локосовская средняя общеобразовательная школа - детский сад им. З.Т. Скутина», Сургутский район	Баглай Ирина Ивановна Сидорова Татьяна Сергеевна,	призёр 3 место	Модель наставничества «Апельсин»	Сущность модели наставничества «Школа в школе» или «Апельсин» в комплексном подходе к формированию духовно-нравственных смыслов у обучающихся для их самопознания, самореализации через работу с книгой, который позволяет структурировать большой объём информации и добиться решения актуальной проблемы на основе <i>матричного способа воспитания</i>. Цель матрицы – достижение конечного результата деятельности или процесса. В матричном проекте «Апельсин» есть смыслообразующая тематика, знаменательные даты, книга, с которой работают дети (погружение в литературный текст (подборка литературных текстов субъективна): тексты писателей-юбиляров, чьи произведения отвечают целям и задачам проекта), проблемные вопросы, ключевые мероприятия и некая легенда (игровой момент), которая пронизывает весь период реализации матрицы. Матрицы проектируются по четвертям. Например, для матрицы первой четверти «По дороге к чудеСАМ» ключевыми датами стали День знаний, День музыки, День рождения Школы. В качестве главной книги выбрана сказка Льюиса Кэрролла «Приключения Алисы в Стране чудес». Так образовательный модуль «Литературное творчество» представлен читательским клубом «Апельсин», в котором проходит знакомство и обсуждение литературных произведений, реализация проектов «Ожившая книга», «Проба пера». Регулярно проводятся различные литературные конкурсы, научно-практические и читательские конференции, презентации, флешмобы. Результатом работы этого модуля является создание Литературного альманаха для учеников 1-4 классов, ведение участниками клуба литературной колонки в ежемесячном выпуске школьной газеты, проведение поэтических вечеров, где школьники читают стихи и представляют музыкально-литературные композиции. Для достижения поставленных целей была разработана <i>матрица наставничества</i>. Опорными точками между взаимодействием наставника и наставляемого являлись социальные партнеры: ▪ Федеральный фонд «Моя родословная» г.Москва ▪ Объединенная дирекция особо охраняемых природных территорий г.Ханты-Мансийск ▪ Музей природы и человека г.Ханты-Мансийск ▪ Сельская библиотека им.И.Е. Коровина.
Номинация 2 «Лучшая модель наставничества студентов педагогических специальностей»					

4.	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Белоярского района «Детский сад комбинированного вида «Снегирек» г. Белоярский» Белоярский район	Ефремова Надежда Борисовна	победитель 1 место	Старт в профессию: путь к педагогическому мастерству	Модель «Старт в профессию: путь к педагогическому мастерству» представляет системную вариативную практику методического сопровождения и поддержки студентов профессиональных образовательных организаций специальности 44.02.01 «Дошкольное образование» и молодых педагогов, направленную на формирование ключевых профессиональных компетенций и успешную адаптацию к педагогической деятельности на основе совокупности традиционных и инновационных форм наставничества. Используемые инструменты: ▪ Индивидуальные маршруты профессионального развития. ▪ Карты сопровождения профессиональных компетенций. ▪ Дневники практики и портфолио достижений наставляемых. ▪ Формы профессиональных проб и стажировок. ▪ Консультации, воркшопы, методические мастерские. ▪ Взаимопосещение занятий с последующей рефлексией. ▪ Диагностические инструменты оценки профессионального роста. ▪ Онлайн-платформа взаимодействия и сопровождения ▪ Инновационные практики наставничества: митапы, нетворкинг, воркшопы, имиджмейкинг, кейс-метод. Воркшопы проводятся по наиболее значимым направлениям деятельности: сенсорное развитие, речевое развитие, познавательное исследование, художественно-эстетическая деятельность, организация проектной работы, использование современных педагогических технологий, включая элементы ОТСМ-ТРИЗ-РТВ. Модель наставничества «Старт в профессию: путь к педагогическому мастерству» легко масштабируется за счёт модульного построения, вариативности форм работы и возможности индивидуальной настройки траектории для каждого наставляемого. Система наставничества интегрируется в постоянную деятельность учреждения, укрепляя кадровый потенциал и повышая качество профессиональной подготовки педагогов.
5.	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нижневартовска детский сад №56 «Северяночка», г. Нижневартовск	Загитова Лариса Шотовна	призёр 2 место	Практико-ориентированное сотрудничество: Совместный Путь к Росту	Модель наставничества «Практико-ориентированное сотрудничество»: Совместный Путь к Росту» актуальна тем, что объединяет в сотрудничестве и сотворчестве студентов вузов, ссузов и опытных педагогов-практиков. В рамках этой модели музыкальные руководители помогают студентам освоить практические навыки, необходимые для успешной работы в образовательных учреждениях. Сотрудничество позволяет будущим педагогам-музыкантам глубже понимать современные тенденции в музыкальном образовании и развивать необходимые профессиональные навыки. Такое взаимодействие способствует созданию единой методической базы, обмену опытом между преподавателями и практикующими специалистами, что в итоге повышает уровень музыкального образования в целом. Ключевые направления сотрудничества:

					- разработка и апробация методических рекомендаций для музыкальных руководителей в образовательных учреждениях и родителей учеников; - обмен практическим опытом между музыкальными руководителями города и студентами НВГУ (Нижевартковского государственного университетат), Нижневартковского социально-гуманитарного колледжа: развитие профессиональных навыков, обмен методиками и идеями, а также создание новых творческих проектов; - внедрение инновационных методов в музыкальное образование через совместные проекты и мероприятия; - организация профориентационной работы для студентов, включая участие педагогов в презентациях, мастер-классах, ярмарках вакансий, круглых столах и других мероприятиях; - обмен информацией и знаниями между участниками сотрудничества для повышения качества музыкального образования и профессионального развития. Настоящей инновационной платформой для профессионального общения и обмена опытом стало городское мероприятие «Музыкальная гостиная». Специалисты провели мастер-классы, которые не только повысили уровень квалификации участников, но и адаптировали их компетенции к актуальным тенденциям в музыкальном воспитании. Студенты университета получили уникальную возможность наблюдать за работой опытных педагогов, задавать вопросы и перенимать лучшие практики.
6.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Уньюганская средняя общеобразовательная школа №1», Октябрьский район	Шорохова Любовь Анатольевна Лунина Светлана Ивановна	призёр 3 место	Персонализированная программа наставничества учитель – студент «Педагогический компас: индивидуальный маршрут к мастерству»	Персонализированная программа наставничества учитель – студент «Педагогический компас: индивидуальный маршрут к мастерству» направлена на создание синергетического эффекта, когда каждый участник образовательного процесса получает возможность для развития, обучения и достижения высоких результатов: обучающиеся школы, учителя-наставляемые, студенты-наставники, родители обучающихся. Суть взаимодействия в рамках программы «Педагогический компас» заключается в создании благоприятной среды для обучения, развития и обмена опытом между учителями с опытом и будущими педагогами, что способствует повышению качества образования и развитию педагогического потенциала школы. Практическая реализация программы включает планирование совместной деятельности, регулярные встречи наставника и студента, посещение уроков и внеурочных мероприятий, проведение студентом пробных уроков и занятий, участие в методической работе школы, выполнение индивидуальных заданий. Студенты, участвующие в программах наставничества, демонстрируют на 15% более высокую успеваемость по сравнению с теми, кто не получает такой поддержки.

Номинация 3. «Лучшая модель наставничества молодых педагогов»

7.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №12, г. Урай	Никитина Ольга Юрьевна Блохина Елена Александровна	победитель 1 место	Кузница кадров	Инновационная модель наставничества молодых/ вновь прибывших педагогов «Кузница кадров» основана на объединении традиционной формы наставничества «Учитель-учитель», кураторской методики и внутрифирменного обучения. Инновационность взаимодействия наставляемого, наставника и куратора заключается в том, что никто никого не учит, но даёт возможность наблюдать, анализировать, делать выводы и, следовательно, самообучаться. Этапы внедрения модели наставничества: 1. Самообследование коллектива «Социальный капитал». 2. Формирование базы наставников/кураторов и наставляемых осуществляется администрацией школы на основе самообследования коллектива. Обучение (онлайн) наставников кураторской методике 3. Формирование троек, реализующих модель в текущем учебном году. Заслуживают внимания технологии выявления результативности реализации модели (текущий и итоговый контроль) на основе показателей эффективности реализации программы, <i>кадровые и мотивационные условия</i>: ▪ Обучение наставников кураторской методике осуществляется онлайн на сайте организации. ▪ Организация внутрифирменного обучения с опорой на социальный капитал школы (педагоги, обученные на КПК, проводят практико-ориентированные семинары для всего коллектива). ▪ Комплексная система стимулирования педагогов, участвующих в наставнической деятельности (материальное через ФНД и нематериальное признание). ▪ Создание психологически безопасной среды для открытого профессионального диалога. <i>Ресурсные условия:</i> ▪ Выделение временного ресурса для работы наставнических троек. ▪ Наличие цифровой платформы («Методический конструктор») для хранения и обмена ресурсами. ▪ Обеспечение обратной связи и мониторинга удовлетворенности участников.
8.	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Белоярский»	Измайлова Юлия Юрьевна Починкова Ольга Николаевна	призёр 2 место	Наставничество 360°: модель комплексной поддержки начинающего учителя через распределённое наставничество в	Модель «Наставничество 360°» - инновационная система распределённого наставничества, основанная на разделении функций сопровождения между тремя опытными педагогами. Каждый наставник отвечает за свою зону экспертизы: организацию учебного процесса, воспитательную работу или взаимодействие с родителями и цифровыми платформами. Такой подход позволяет начинающему учителю получать глубокую, системную и целостную поддержку от профессионалов, знающих своё дело, что невозможно при традиционной модели «один наставник — один наставляемый».

	Белоярский район	Мулюкова Ольга Анатольевна		школе	Практика организована как непрерывный циклический процесс, а не разовый проект. Каждый новый участник запускает свой трёхлетний путь развития, независимо от времени прихода в школу, запускающийся автоматически с первого рабочего дня. Это подчёркивает устойчивость и масштабируемость модели: она не зависит от конкретных сроков или участников, а функционирует как часть долгосрочной кадровой политики школы. <i>Экономический эффект:</i> ▪ Не требует финансирования со стороны школы (нет расходов на обучение наставников — они прошли аттестацию в рамках своей деятельности). ▪ Не используются платные платформы. ▪ Экономия рассчитывается исходя из средней стоимости внешнего наставничества (~100 тыс. руб./год на одного педагога); на одного педагога за 3 года: ~300 тыс. руб.; на 4 сохранившихся специалиста: потенциальная экономия до 1,2 млн руб. Модель демонстрирует высокую экономическую эффективность: значимые профессиональные достижения достигнуты при почти нулевой денежной стоимости.
9.	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нижневартовска детский сад №10 «Белочка», г. Нижневартовск	Попова Ирина Сергеевна	призёр 3 место	Педагог-психолог будущего	Целевая модель наставничества «Педагог – психолог будущего» для наставляемых ориентирована на экспресс модули практических кейсов по всем основным направлениям деятельности педагога-психолога в образовании: 1) кейс психологической диагностики; 2) кейс психологической профилактики/просвещения; 3) кейс психологического консультирования; 4) кейс психологической коррекции/развития; 5) кейс немедикаментозной психотерапии; 6) кейс профессионального психологического наставничества с вектором в будущее. Реализация модели предполагает следующие инструменты: ▪ Smart - Анкетирование ▪ «Мозговой штурм» ▪ Кейс-метод ▪ Квест-ситуации ▪ Лекторий ▪ Самостоятельные домашние работы-проекты ▪ Метод «Аквариума» при психологическом консультировании. Анализ полученных результатов диагностики и тестирования выявил конкретные показатели эффективности: ▪ эффективность психологического сопровождения молодыми педагогами-психологами образовательного процесса выросла на 90%; ▪ доля наставляемых, положительно оценивающих качество

					психологического сопровождения по результатам Smart-анкетирования, выросла на 85%; - рост профессиональных компетенций вырос на 50% по итогам квалификационной аттестации молодых педагогов-психологов; - доля молодых специалистов, продолжающих работу после завершения программы, составляет 92%; - количество обращений родителей за психологической помощью к молодым педагогам-психологам возросло на 54%; - арсенал диагностического инструментария молодых педагогов-психологов стал разнообразнее на 8-12 методик в среднем.
Номинация 4 «Лучшая модель наставничества педагогических работников с использованием цифровых ресурсов»					
10.	Муниципальное казённое учреждение Сургутского района «Информационно-методический центр» Сургутский район	Лимарева Светлана Ивановна Маринова Анна Андреевна	победитель 1 место	Муниципальный проект «НейроСреда»	Муниципальная модель наставничества педагогических работников с использованием цифровых ресурсов «НейроСреда» направлена на внедрение и освоение инструментов искусственного интеллекта (ИИ) в образовательный процесс педагогами Сургутского района. Идея заключается в создании платформы для обучения, обмена опытом, наставническими практиками и внедрения инновационных технологий в школы, что позволит повысить качество образования и подготовить учащихся к вызовам современного мира. Обучающая ИИ-платформа, разработанная в рамках модели наставничества, станет центром коллективного взаимодействия, объединяющим пользователей для генерации и реализации инновационных решений глобальных проблем. Наставничество направлено на формирование у участников компетенций в области ИИ-технологий, развитие навыков работы с ИИ-платформами, поддержку внедрения инновационных педагогических решений и стимулирование профессионального роста через обмен опытом, совместную разработку практик и участие в коллективной генерации решений актуальных образовательных и социальных задач. <i>Промежуточные результаты:</i> - Разработана ИИ-платформа «НейроСреда» с публикацией методических материалов https://neirosreda.tilda.ws/; - Создан муниципальный актив/ творческая лаборатория педагогов Сургутского района «Цифровизация и ИИ»; - Опубликовано 30 публикаций в рамках медиа проекта «Нейросреда» в Госпаблике ВКонтакте https://vk.com/mku_imc86?q=%23НейроСреда с хэштегом #НейроСреда@mku_imc; - Разработано и снято 6 информационно-методических видеороликов, для работы с ИИ в системе образования; - Проведен цикл образовательных сессий по теме «Нейросети и искусственный интеллект в образовании»; - Проведены единые методические дни, на которых были раскрыты

					актуальные для образования темы. 7. Вопросы использования ИИ в образовательном пространстве раскрывались на секциях Августовского совещания 8. Созданы методические материалы и ресурсы для педагогов; 9. Организованы практические занятия и семинары с использованием инструментов ИИ; 10. Создана платформа для обучения, обмена опытом педагогов-наставников и молодых педагогов, и внедрения инновационных технологий. После внедрения модели наставничества «НейроСреда» уровень дефицитов у педагогов снизился с 73% до 37%, более 48% педагогов начали активно применять инструменты ИИ в образовательном процессе регулярно, 15% педагогов только начинают изучать данный процесс.
11.	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребёнка-детский сад «Чебурашка», Кондинский район	Коркина Ольга Александровна	призёр 3 место	Использование Task-Менеджера Weeek в Наставничестве	Проект нацелен на решение проблем наставничества путем использованием цифровой платформы Weeek, что позволяет обеспечить полноценное взаимодействие наставников и наставляемых независимо от их физического расположения, упростив процесс совместного планирования задач, контроля выполнения поручений и систематического анализа достигнутых результатов. Система Weeek — это современная цифровая платформа, предназначенная для упрощенного управления любыми проектами. Она позволяет автоматизировать весь цикл работы с проектами, начиная от постановки целей и распределения задач и заканчивая контролем выполнения и оценкой результатов. <i>Основные инструменты Weeek для реализации модели</i> Платформа Weeek оснащена набором инструментов, специально адаптированных для успешной реализации предложенной модели наставничества. Список ключевых инструментов, используемых командой: 1. Календарь задач и контроль сроков исполнения Позволяет планировать рабочие мероприятия, устанавливать сроки выполнения задач и получать уведомления о приближающихся дедлайнах. Данный инструмент гарантирует своевременное выполнение поставленных задач и позволяет избежать задержек в процессе наставничества. 2. Совместное редактирование документов Удобный интерфейс для коллективной разработки учебно-методической документации, рабочих инструкций и планов развития. Благодаря этому инструменту наставник и наставляемый могут одновременно работать над одним документом, оставляя комментарии и замечания друг другу. 3. Управление проектными группами. Данный модуль предназначен для создания команд и назначения ролей участникам команды. Этот инструмент полезен при формировании коллективов наставников и подопечных, обеспечивая удобный способ разделения обязанностей и ответственности между участниками проекта.

Номинация 5. «Лучшая модель реверсивного наставничества в образовательной организации»

12.	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Перспектива», г. Ханты-Мансийск	Пашкевич Александр Васильевич Колесникова Людмила Ивановна Шепелева Дарьяна Андреевна	победитель 1 место	Траектория профессионального роста: Перспектива	Модель практики наставничества «Траектория профессионального роста: Перспектива» имеет научное обоснование с опорой на новые инструменты анализа, диагностики и самодиагностики универсальных деловых и управленческих качеств специалистов, новшества в мировом менеджменте, во всероссийских педагогических практиках, ориентирована на участников наставничества - педагогов дополнительного образования, наставников, кураторов, административно-управленческий персонал учреждений ДО. Практика показывает высокие результаты и эффективность, признанные на всероссийском и международном уровне. Материалы практики (инструменты развития компетентностей) опубликованы в научно-методических пособиях. Модель наставничества «Траектория роста», ориентирована на развитие профессионального потенциала опытных педагогических работников, систематизацию, обобщение и распространение передового опыта, а также на создание коллективных методических продуктов в рамках индивидуализированных и групповых форм работы. Включает две оригинальных модели (проекта) наставничества: 1) «Вместе к успеху» («Новатор – педагог»), в основе которой систематизация, обобщение и тиражирование передового педагогического опыта, что предполагает описание инновационных практик, подготовку к участию в конкурсах профессионального мастерства, разработку научно-методических статей и методических материалов, а также совершенствование дополнительных общеразвивающих программ. 2) «Вместе – мы сила» («Лидер – группа»), которая направлена на оптимизацию процессов коллективной разработки и совершенствования методических материалов, а также на создание методического обеспечения для разрабатываемых цифровых образовательных ресурсов. Основная цель модели заключается в организации совместной творческой деятельности, способствующей приобретению участниками группы практического опыта в создании качественных методических продуктов различных жанров, включая учебно-методические пособия и методические рекомендации. Ключевым понятием программы наставничества является термин «траектория», который понимается как индивидуализированный маршрут, направленный на последовательное повышение профессионального мастерства через применение взаимодополняющих моделей наставничества. Каждая из моделей задает определенный вектор развития: «Новатор – педагог» сосредоточен на распространении инновационного опыта, в то время как «Лидер – группа» акцентирует внимание на коллективной научно-методической работе.
-----	--	---	-----------------------	---	--

					Модели аналогов не имеют.
13.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №8», г. Радужный	Каравдина Гульнара Файзрахм- новна	призёр 2 место	Педагогический диалог	Педагогический диалог – модель взаимодействия двух учителей (или иных педагогических работников), основанное на доверии, равноправии и активном сотрудничестве, при которой каждый выполняет роли и наставника и наставляемого в преодолении дефицитов наставляемого в профессионально значимых компетенциях, <i>Целевая аудитория</i> включает педагогов-стажистов, молодых учителей и членов администрации школы. Специфика практики в том, что модель формирует не отдельные наставнические пары, а творческое профессиональное сообщество, что позволяет распространять опыт горизонтально, внутри всего коллектива. Важно, что модель учитывает региональные вызовы Югры: старение педагогического состава и дефицит цифровых компетенций у старшего поколения. Одновременно практика направлена не только на профессиональный рост, но и на снижение выгорания и повышение удовлетворённости педагогов работой, что выделяет её среди других моделей наставничества в муниципалитетах округа. <i>Компоненты и принципы Модели:</i> диалог и взаимодействие, обмен опытом, индивидуальный подход, совместное планирование и рефлексия, поддержка и мотивация, обучение и развитие, оценка и обратная связь. В систему оценки эффективности заложена Модель Дональда Кирпатрика: реакция – научение – поведение – результат. Модель не только дала количественные результаты, но и изменила школьную атмосферу: повысила престиж, снизила конфликтность и сплотила коллектив. Системность, сплоченность, увлеченность, мотивированность и результаивность – основные триггеры успешной реализации Модели.
14.	Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Технополис», г. Сургут	Селезнев Андрей Андреевич	призёр 3 место	Новый код преподавания	Практика реверсивного наставничества «Новый код преподавания» в учреждении дополнительного образования МАОУ ДО «Технополис» призвана решать проблему стремительного технологического разрыва между знаниями в области цифрового образования молодых кадров и опытных педагогов. При этом: <i>молодой специалист</i> (IT-наставник) передает актуальные практические знания в рамках языков программирования, свежий взгляд на образовательный контент, понимание современных цифровых трендов и интересов подростковой аудитории; <i>опытный педагог</i> (методический наставник) передает методику проектирования образовательных программ и индивидуальных траекторий обучающихся в системе дополнительного образования, принципы построения и проведения учебных занятий, приемы контроля, мотивации и удержания внимания аудитории, опыт работы с родителями, знания в области оформления

					педагогической и проектной документации, тонкости организационной культуры учреждения. В рамках данной практики вызывают интерес форматы и сценарии мероприятий реверсивного наставничества, которые могут служить как готовыми к применению решениями, так и адаптированы или полностью заменены на аналогичные в зависимости от конкретных потребностей участников, а также стать источником вдохновения для создания собственных уникальных программ. Примеры: ▪ «Хакатон педагогических решений»: интенсив, где смешанные команды (1 опытный педагог + 1 молодой специалист) разрабатывают прототип решения реальной педагогической задачи (например, геймификация рутинных процессов, автоматизация обратной связи обучающимся в рамках работы над проектами). ▪ «Код-сессия»: методическая сессия, где опытный педагог пытается решить реальную педагогическую задачу, а молодой специалист в реальном времени комментирует и предлагает инструменты для ее оптимизации. ▪ «Парное программирование» в педагогике: совместная работа над созданием фрагмента занятия или задания: опытный педагог предлагает методическую канву, молодой специалист «наполняет» ее актуальным кодом и технологиями. ▪ «Данеточка по проблеме»: учебно-методическое упражнение, в котором молодой специалист описывает проблему, а педагоги методом наводящих вопросов помогают найти педагогическое решение для ее объяснения детям. ▪ Образовательное событие «День цифровой иммерсии»: молодые специалисты организуют и проводят для опытных педагогов день, погруженный в цифровую культуру трендовых знаний (машинное обучение, нейросети).
--	--	--	--	--	---