|  |  |
| --- | --- |
|  |  |



**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЧУКОТСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА**

**«ЧУКОТСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

**И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ»**

**(ГАУ ДПО ЧИРОиПК)**

**П Р И К А З**

|  |
| --- |
|  **26 апреля 2023 года № 01-06/67**  **г. Анадырь** |

|  |
| --- |
| Об утверждении критериев и показателей эффективности реализации **наставничества педагогических работников образовательных организаций** на территории Чукотского автономного округа |

На основании приказа Департамента образования и науки Чукотского автономного округа от 01.12.2022 г. № 01-21/640 «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) по внедрению и реализации наставничества педагогических работников образовательных организаций Чукотского автономного округа»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить критерии и показатели эффективности реализации **наставничества педагогических работников образовательных организаций** на территории Чукотского автономного округа (Приложение 1).

2. Утвердить целевые (количественные) показатели внедрения и реализации региональной системы наставничества педагогических работников в Чукотском автономном округе на период до 2024 года (Приложение 2).

2. Заместителю директора по вопросам методического сопровождения учреждений образования и культуры Чукотского автономного округа Леоновой В.Г. обеспечить сбор и обобщение данных в соответствии с целевыми (количественными) показателями внедрения и реализации региональной системы наставничества педагогических работников в Чукотском автономном округе ежеквартально до 20-го числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Директор  В.В. Синкевич

С приказом ознакомлены: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

**Приложение 1**

**к приказу № 01-06/67**

**от 26.04.2023 г.**

Критерии и показатели эффективности реализации наставничества педагогических работников образовательных организаций

Планируемые результаты реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях коррелируют с ее целями. Соотношение между достигнутыми и планируемыми результатами определяет ***результативность*** внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Для оценки эффективности наставнической работы педагогических работников в образовательной организации выделяется ряд наиболее важных критериев и показателей.

**Критерии и показатели, позволяющие оценить**

**результативность внедрения системы наставничества**

**педагогических работников**

**в системе общего образования**

 1. Создание условий, **обеспечивающих внедрение и реализацию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОО.** Этот критерий включает показатели:

- полнота разработанного нормативного правового обеспечения системы;

- обеспеченность кадрами, способными осуществлять наставничество педагогических работников в ОО;

- разработка мер стимулирования и мотивирования наставничества;

- наличие организационно-методических, информационно-методических и психолого-педагогических условий внедрения наставничества педагогических работников;

- формирование внешнего и внутреннего контура структуры развития наставничества в ОО.

 **2.** Выведение **наставничества в широкое социально профессиональное явление.** Эта позиция может конкретизироваться через показатели:

- охват значительного числа педагогов формальным, неформальным и информальным наставничеством как в роли наставников, так и в роли наставляемых;

- рост числа участников наставнической деятельности в течение нескольких лет 3-5 до 100% ОО округа;

- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста и молодых педагогов в условиях цифровизации образования.

 **3. Преобразование наставничества в важный фактор профессионального развития педагогов**. Эта позиция конкретизируется через показатели:

- доля молодых специалистов, вышедших после 3 лет работы на аттестацию;

- доля молодых специалистов, закрепившихся в профессии после 3 лет работы с наставником в школе и упрочивших свою профессиональную позицию;

- удовлетворенность молодых специалистов и других категорий педагогических работников, в отношении которых осуществлялось наставничество, собственным профессиональным развитием в ходе работы с наставником;

- участие наставников в деятельности муниципальных и региональных структур по развитию наставничества, предусматривающих их профессиональный рост;

- участие молодых / начинающих специалистов в исследовательской и проектной деятельности на внутреннем и внешнем контурах, в том числе с наставниками;

- рост числа молодых / начинающих педагогов, которые работали с наставниками и через несколько лет сами стали наставниками молодых педагогов;

- рост числа молодых педагогов, которые работают с наставниками и одновременно являются активными участниками предметных методических объединений.

 **4.** **Использование всего многообразия форм, типов, видов, наставничества, способов и методов реализации наставнических программ, которое позволит учитывать особенности каждой конкретной образовательной организации и подобрать наиболее оптимальные варианты для различных наставнических пар/групп.** Эта позиция конкретизируется через показатели:

- доля педагогов региона (муниципалитета, образовательной организации), участвующих в нетрадиционных видах наставничества, прежде всего – в реверсивном наставничестве;

- доля педагогов региона (муниципалитета, образовательной организации), участвующих в нетрадиционных типах наставничества;

- представленность всех форм, типов и видов наставничества педагогических работников;

- участие молодых или начинающих специалистов в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях управления системой образования.

 **5. Сформированность системы наставничества в сетевых формах.**
Этот критерий может раскрываться через показатели:

- наличие информационного ресурса для сопровождения наставничества (отдельный сайт / раздел на сайте);

- наличие единой информационной базы наставников и наставляемых;

- доля наставнических пар, сформированных на муниципальной и межмуниципальной основе благодаря электронному банку данных;

- участие педагогов в муниципальном (региональном) сетевом педагогическом сообществе (ассоциации), количество мероприятий в области наставничества, реализуемых через сетевые формы и т.д.).

 **6. Разработка мониторинговых, аналитических и оценочных
процедур внедрения системы (целевой модели) наставничества
педагогических работников, позволяющих управлять внедрением системы
наставничества, оценивать результативность и эффективность ее внедрения.** Этот критерий может конкретизироваться в показателях:

- наличие разработанных диагностических, аналитических и оценочных материалов для проведения промежуточных мониторингов;

- разработка критериев эффективности и результативности наставнических практик;

- формирование экспертных сообществ по выявлению успешных инновационных практик;

- создание условий для обмена опытом и диссеминации наиболее успешных практик наставничества.

 **7. Обеспечение тесного, многофункционального и органичного
взаимодействия структур наставничества на всех уровнях управления
образованием.** Показатели результативности этого критерия могут быть следующими:

- количество мероприятий и образовательных событий по наставничеству, в которых участвуют представители различных уровней управления образованием;

- степень вовлеченности в структуры внешнего контура педагогических работников образовательной организации, участие педагогов образовательных организаций в межмуниципальном, окружном, региональном, межрегиональном взаимодействии по наставничеству педагогических работников;

- количество и разнообразие контактов различных структур внутреннего и внешнего контуров с социальными партнерами по вопросам наставничества и т.д. Система наставничества позволяет этим структурам органично интегрироваться в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, а также в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

 **8. Влияние системы наставничества на качество образования.**Наставничество педагогических работников осуществляется в конечном итоге в целях повышения качества образования обучающихся. Этот критерий может выражаться в показателях:

- рост качества образования по результатам независимого оценивания – ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, на который непосредственно повлияла успешная наставническая деятельность;

- рост числа наставляемых педагогов, которые сами являются наставниками победителей региональных и Всероссийских предметных олимпиад обучающихся;

- рост числа наставляемых, которые побеждают в предметных олимпиадах для педагогов, рост числа наставляемых педагогов, которые сами стали наставниками молодых педагогов, рост числа наставников, чей опыт наставнической деятельности был обобщен на муниципальном, региональном, федеральном уровнях и т.д

**Критерии и показатели, позволяющие оценить**

**результативность внедрения системы наставничества**

**педагогических работников**

**в системе среднего профессионального и дополнительного образования**

1. **Разработка нормативной основы наставничества педагогических работников** в системе СПО как особого вида трудовой деятельности.

**2.** **Снятие остроты кадровой проблемы**,  **связанной с отсутствием профессионального педагогического образования** у педагогов специальных дисциплин, курсов, предметов и мастеров производственного обучения. Наличие у таких педагогов наставников смягчит процесс адаптации специалистов и создаст благоприятные условия для более успешной деятельности на педагогическом поприще.

**3.** **Профессиональное взаимообогащение между педагогами старшего возраста** **и молодыми специалистами и педагогами среднего возраста**. Это может быть достигнуто путем реверсивного наставничества, развития инновационных форм наставничества, включения педагогов СПО в работу стажировочных площадок, школ молодых педагогов, в систему тьюторского сопровождения ЦНППМ, в деятельность предметных ассоциаций педагогов.

**4. Решение проблемы повышения квалификации узких специалистов.** Результативность в решении этой проблемы определяется более широкой реализацией сетевых форм и модульных программ повышения квалификации с возможностью обучения по индивидуальной образовательной программе, широким привлечением социальных партнеров. Сюда также относится обеспечение возможности тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов в форме стажировок на базе ресурсных центров и лучших практик, участие педагогов СПО и ДО в деятельности соответствующих профессиональных сообществ и ассоциаций педагогов.

**5. Решение кадровой проблемы знакомства преподавателей системы СПО с реальным производственным процессом.** Результативность в решении данной проблемы видится в плоскости обучения значительного большинства преподавателей и мастеров производственного обучения по практико-ориентированным программам, в которых 70% времени отводится на активную производственную практику с наставниками.

**6. Решение кадровой проблемы подготовки преподавателей и
мастеров производственного обучения к работе с детьми с ОВЗ.** Критерий
результативности – полный охват преподавателей и мастеров производственного обучения обучением с наставниками для работы с детьми с ОВЗ с последующим их трудоустройством по системе движения «Абилимпикс».

**7. Решение кадровой проблемы подготовки специалистов в тесном взаимодействии с бизнес-сообществом и по его запросам.** Оно предполагает наличие наставников из числа бизнес-партнеров, которые участвуют в подготовке кадров в системе СПО.

8**. Подготовка кадров для интенсивных практико-ориентированных программ нового уровня образования «Профессионалитет» в системе ГЧП** (государственно-частного партнерства). Она решается специальным обучением мастеров-педагогов технологиям мультискиллинга (совмещение навыков, набор компетенций) и цифровым компетенциям. Наставники обучают мастеров-педагогов владению педагогическими, производственными, цифровыми навыками и способами конструирования программ при помощи цифрового конструктора компетенций.

В итоге внедрения и функционирования системы (целевой модели)
наставничества педагогических работников в образовательных организациях
складывается на разных уровнях образования устойчивая инновационная модель наставничества педагогических работников в образовательных организациях, которая учитывает особенности образовательной организации, муниципальной образовательной сети, региональной образовательной системы.

**Приложение 2**

**к приказу № 01-06/67**

 **от 26.04.2023 г.**

**Целевые (количественные) показатели внедрения**

**и реализации региональной системы наставничества**

**педагогических работников в Чукотском автономном округе**

**на период до 2024 года**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | **Критерии** | **Сроки реализации** | **Показатели** |
| 1 | Внедрение (целевой модели) наставничествапедагогических работников в образовательныхорганизациях  | 2023 - 2024 | Вовлечено не менее 70 % образовательных организаций в реализацию системы (целевой модели) наставничества  |
| 2 | Наличие информационного ресурса для сопровождения наставничества (раздел или страница на сайте ОО) | 2023 - 2024 | Не менее 70 % ОО имеют раздел или страницу на сайте ОО по теме «Наставничество педагогических работников» |
| 3 | Доля учителей в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы наставничества в первые три года работы | 2023 - 2024 | Не менее 100 % учителей в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы наставничества в первые три года работы |
| 4 | Участие молодых или начинающих специалистов в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях системы образования | 2023 - 2024 | Не менее 20 % молодых или начинающих специалистов ОО участвуют в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях системы образования региона |
| 5 | Доля педагогов региона, участвующих в различных формах наставничества (как в качестве наставников, так и в качестве наставляемых)  | 2023 - 2024 | Не менее 20 % педагогических работников общеобразовательных организаций, организаций СПО и дополнительного образования, участвуют в различных формах наставничества  |
| 6 | Удовлетворенность молодых специалистов и других категорий педагогических работников, в отношении которых осуществлялось наставничество, собственным профессиональным развитием в ходе работы с наставником | 2023 - 2024 | В среднем не менее 8 баллов из 10 возможных по Анкете определения личной удовлетворённости участием в программе наставничества по результатам мониторинга реализации программы наставничества в ОО |