**Региональные показатели эффективности деятельности муниципальных методических служб по поддержке молодых педагогов**

**и реализации программ наставничества в Ленинградской области**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№№** | **Региональные показатели** | **Соответствует обоснованной системе –** **2 балла** | **Соответствует частично –** **1 балл** | **Не соответствует обоснованной системе – 0 балл** | **Значения показателей** | **Инструменты измерения показателя** |
| 1 | Наличие муниципальных нормативных правовых документов, обеспечивающих поддержку и профессиональный рост молодых педагогов в первые три года практической деятельности, в том числе, в форме «горизонтального» повышения квалификации |  |  |  | Положение о наставничестве, работе с молодыми учителями; муниципальный проект «Школа молодого учителя»; | Мониторинг (чел,/%) сколько молодых уч-лей принято в ОО МР за последние 3 года; % оставшихся работать в ОО.Тестирование молодых учителей. |
| 2 | Наличие муниципальных методических рекомендаций по оказанию помощи и поддержки работы молодых педагогов |  |  |  | Актуальность, практикоориетированность, учет социально-педагогических и других особенностей и возможностей ОО в методических рекомендациях | Тестирование руководителей ОО, молодых специалистов, наставников с целью выявления значимости и использования методрекомендаций |
| 3 | Участие в разработке муниципальных нормативных правовых документов по оказанию практической помощи молодым педагогам экспертов из числа ведущих специалистов и экспертов образовательных организаций ОО, высшего и дополнительного образования, деятелей науки, культуры, спорта |  |  |  | Сколько, из каких учреждений, когда привлечено внутренних и внешних экспертов к работе с документами | Внешняя экспертиза документов |
| 4 | Наличие информационного ресурса (сервиса), обеспечивающего реализацию механизма помощи и поддержки молодых педагогов |  |  |  | -Электр базы данных-Электрон версии СМИ;-Информ сервисы (сайты индивид. и ОО, блоги и др.);-Ресурсы сетевых корпоративных сообществ | Анализ использования информационных ресурсов на муниципальном уровне, на уровне ОО |
| 5 | Система поддержки педагогических работников в первые три года практической деятельности, в том числе, в форме «горизонтального» повышения квалификации и в форме наставничества, а также проведение обучающих активностей с привлечением действующих наставников |  |  |  | Наличие горизонтального ПК молодых:-Работа в парах;-Коучинг;-Рефлексивное наблюдение и активная практика;-Обучение на практических примерах и ситуациях;-Площадки профессионального общения;-Мастер-классы;Проектирование | Анализ с учетом ориентации -на личность учителя-паритетности; -динамичности; -осознанной перспективы; -непрерывности; -повышения мотивации |
| 6 | Создание сообществ молодых педагогов, их поддержки, в том числе через организацию наставничества, направленного на адаптацию специалистов на основе передачи опыта, обеспечения оптимального использования времени и ресурсов для приобретения ими необходимых профессиональных качеств |  |  |  | -Кол-во клубов молодых учителей в ОО, районе;-Интерактивы по КП наставников в ОО, районе;-Формы мотивации развития наставничества в районе, ОО;-Формы изучения и трансляция лучшего опыта наставничества в ОО, районе | Анализ:-кол-во клубов: было-стало за три года;-сколько молодых учителей имеют наставников - %;-творческие классы мастеров-наставников – сколько, тенденции за три года;-формы поощрения наставников-сколько за три года  |
| 7 | Трансляция лучших практик наставничества молодых и малоопытных педагогов в муниципальной образовательной системе |  |  |  | -Открытые мастер-классы молодых учителей;-Слет молодых учителей с приглашением наставников;-Зимние (летние) школы молодых учителей;-Участие молодых учителей в конкурсах профессионального мастерства разного уровня;-Печатные работы молодых учителей (в том числе, в электронном виде)  | Анализ (количественный и качественный) проведения перечисленных и других форм работы (за три года): сколько проведено, сколько участвовало, выявленные тенденции, проблемы. Вектор развития (перспективы) |
| 8 | Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование и поддержку сообщества молодых педагогов, развитие форм наставничества в муниципальной образовательной системе с привлечением руководителей и заместителей руководителей ОО и педагогических работников |  |  |  | -кол-во наставников-руководителей;-вопросы работы с молодыми учителями на августовских педсоветах;-представление опыта работы с молодыми на самоотчете руководителя ОО;- муниципальные формы ПК для руководителей МО с включением вопросов наставничества;-трансляция лучшего опыта работы руководителей ОО с молодыми на муниципальном уровне | Анализ (количественный и качественный) проведения перечисленных и других форм работы (за три года): сколько проведено, сколько участвовало, выявленные тенденции, проблемы. Вектор развития (перспективы) |
| 9 | Создание интернет-ресурса развития муниципального профессионального обучающегося сообщества для обмена практиками развития системы наставничества (в том числе, социальных сетей) |  |  |  | Наличие и использование на муниципальном уровне и уровне ОО Интернет-ресурса (информация в текстовой, графической и мультимедийной форме)  | Качественный и количественный анализ используемых Интернет-ресурсов (веб-ресурсы или веб-сайты веб-сервисы, сайт индивидуальные и ОО): сколько, какие ресурсы, тенденции развития за три года и перспективы) |
| 10 | Осуществление взаимодействия с ведущими ОО высшего и дополни тельного профессионального образования, научными центрами по вопросам психолого-педагогического и научно-методического сопровождения профессионального развития (становления) молодого педагога |  |  |  | -Договоры сотрудничества, взаимодействия; -совместные проекты повышения профессионального мастерства, работы над педагогическими затруднениями молодых учителей;- совместное проведение слетов, научно-практических конференций;-научное руководство деятельностью наставников и др. | Анализ (количественный и качественный) использования перечисленных и других форм взаимодействия (за три года): сколько проведено, сколько участвовало, выявленные тенденции, проблемы. Вектор развития (перспективы) |
| 11 | Проведение не менее одного обучающего выездного мероприятия в учебном году с участием наставников, имеющих в данной сфере положительный практический опыт, и молодых специалистов муниципальной системы общего образования в возрасте не старше 35 лет |  |  |  | Тема выездного мероприятия, программа работы, количество участников, место проведения | Качественный анализ проведенного мероприятия: актуальность темы, цели, интерактивный характер, отзывы молодых учителей-участников. Перспективы дальнейшей работы. |
|  |  **Итого\*:** |  |  |  |  |  |

**\* 17-22 балла – высокая эффективность деятельности муниципальных методических служб;**

 **12-15 баллов – средняя эффективность деятельности муниципальных методических служб;**

 **менее 12 баллов - низкая эффективность деятельности муниципальных методических служб**