

**Программа по осуществлению поддержки молодых педагогов и  
реализации деятельности муниципального ресурсного центра  
«Школа молодого педагога»**

“Следует поддержать развитие сетевых педагогических сообществ,  
интерактивных методических кабинетов - словом, всего того,  
что формирует профессиональную среду...”. В.В. Путин

**Актуальность программы** - Изменения, происходящие в современной системе образования, выдвигают необходимость формирования новых профессиональных компетенций учителей в условиях реализации ФГОС и профессионального стандарта педагога. Большую роль в вопросах непрерывного развития профессионализма педагогов играет методическая работа. В целях повышения ее эффективности в Ярском районе были проанализированы все возможности муниципальной методической службы по поиску новых идей и современных технологий. Чтобы обеспечить качественно новое методическое сопровождение деятельности педагогических кадров, была создана новая модель методической службы, включающая современные формы взаимодействия с педагогами - ресурсный центр «Школа молодого педагога», включающий опорную школу для учителей-предметников на базе школ, имеющих опытных учителей района, творческие и проблемные группы, творческие мастерские, лаборатории и т.д.

Данное профессиональное педагогическое сообщество явилось важным ресурсом развития муниципальной системы образования, прежде всего для целенаправленного распространения позитивных результатов инновационной деятельности педагогических работников района. Изначально идея рождения центра была связана с существующей на то время проблемой становления, развития и закрепления молодых педагогов в педагогической деятельности. Нужны были особые условия, позволяющие заявить о себе начинающим педагогам. Одним из таких условий явилось создание сообщества учителей, которое должно было

способствовать поддержке активных молодых педагогов района, содействовать их профессиональному становлению и росту. В дальнейшем акцент деятельности ресурсного центра сместился на инициирование успешности профессиональной деятельности начинающих педагогов района, создание предпосылок их работы в режиме развития.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к «новому» образованию.

Анализ работы с молодыми учителями показывает, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства.

Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи учителям.

Практика работы муниципального ресурсного центра показывает, что в решении общих задач, которые рассматриваются в профессиональном (педагогическом) сообществе, специалист получает адекватную оценку своей деятельности со стороны коллег.

Таким образом, необходимо создавать условия для развития внутренних мотивов педагогического роста, формировать личность педагога с объективным восприятием «Я-концепции», способной к самовоспитанию, самообразованию, саморазвитию. При этом особое значение приобретает этап «входа» в педагогическую профессию, работа с молодыми учителями, как важнейшая составляющая кадрового ресурса муниципальной системы образования.

Особенностью реализации Программы по осуществлению поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества, вызвана еще и тем, что

осуществляется вовлечение молодых специалистов в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года, в соответствии с целевой моделью наставничества.

Решение стратегической задачи профессионального развития молодых кадров в образовании лежит в плоскости развития отношений профессионалов, находящихся на разных этапах жизненного цикла профессии, где ресурсом эффективного сопровождения профессионального развития молодого учителя является профессиональная успешность, авторитет более опытного партнера и установка на опережающий характер развития.

Оптимальное решение проблем, указанных выше, может быть обеспечено применением программно-целевого метода, который основан на подчинении распределения ресурсов и мероприятий достижению целей.

### **Пояснительная записка**

В современных условиях фундаментальное значение имеет информатизация сферы образования. Всем известны новые требования к современной школе, включающие и такие пункты, как обновленное содержание образования, интеграция информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс; активные формы учебной деятельности; инновационные формы организации образовательного процесса, в том числе проектная, исследовательская, дистанционная форма, индивидуализация; новая роль педагога в школе; использование новых цифровых учебных инструментов, электронных медиатек.

Все перечисленные позиции определяют новые направления деятельности педагога, новые цели и задачи, которые в совокупности трудно решить в одиночку, но несложно с помощью положительного опыта педагогической общественности, уже внедряющей на практике новые подходы к образовательному процессу и имеющей желание поделиться этим опытом.

Цель создания муниципального ресурсного центра - обеспечение эффективного функционирования сети коллективного наставничества для создания условий непрерывного профессионального развития учителей и

повышение качества деятельности сетевых педагогических сообществ на основе распространения лучших методических практик и инновационного опыта.

Задачи деятельности муниципального ресурсного центра:

- формирование и развитие сетевой инфраструктуры, включенной в инновационные процессы образовательной системы района;
- научно-методическое сопровождение деятельности сетевых сообществ;
- систематизация, обобщение и развитие лучших методических практик и инноваций в образовательной системе района;
- решение задач практико-ориентированного обучения педагогических кадров муниципальной системы образования, оперативного формирования дефицитных профессиональных компетенций;
- внедрение неформального и информального образования педагогических кадров в едином научно-методическом пространстве района;
- создание условий для непрерывного роста профессионального мастерства учителей.

Основная идея Программы заключается в разработке комплексной модели методического сопровождения работы по наставничеству среди педагогических кадров, отражающей технологический аппарат и инструментарий, необходимые для создания в масштабах районной системы образования условий и возможностей непрерывного роста профессионального мастерства молодых учителей. Комплексная модель методического сопровождения носит системный и практико-ориентированный характер, включает структурно-субъектную, нормативно-правовую, процессно-организационную, деятельностно-методическую, компетентностную модели, обладает полнотой, вариативностью, универсальностью и достаточным потенциалом для использования в любой образовательной организации. Результаты реализации Программы позволят повысить эффективность функционирования системы образования района, обеспечат представление стратегии ее дальнейшего развития и прогнозируемых перспектив.

Досрочное прекращение реализации Программы или ее корректировка

может осуществляться на основе подготовки соответствующего распоряжения Управления образования и архивов МО «Ярский район».

Таким образом, в рамках Программы создается эффективно функционирующая многоуровневая система сопровождения педагогов района, обеспечивающая непрерывный рост профессионального мастерства учителя за счет полноценного использования кадровых, информационных, нормативно-правовых, методических, материальных ресурсов муниципальной системы образования.

#### Муниципальный ресурсный центр

- направлен на создание действенных механизмов научно-методического сопровождения районной инновационной сетевой инфраструктуры, формирующей систему коллективного наставничества и обеспечивающей условия для непрерывного роста профессионального мастерства современного учителя в соответствии с его профессиональными потребностями;
- способствует систематизации единого научно-методического пространства, концентрирующего актуальные ресурсы и эффективный опыт, доступность которых обеспечивается разнообразием сетевых форм профессионального сотрудничества;
- предусматривает организацию взаимодействия субъектов муниципального уровней и уровня образовательной организации, ответственных за научно-методическое сопровождение, специалистов органов управления образованием, территориальных методических служб, педагогов образовательных организаций;
- является компонентом районной методической системы образования в части поддержки, становления и закрепления в образовательных организациях молодых педагогов.

### **Основные цели и задачи Программы.**

#### ***Цели Программы:***

- 1) Создание условий профессионального становления и развития молодых педагогов образовательных организаций и их эффективного взаимодействия для повышения качества образования.

2) Формирование многовекторной муниципальной системы наставничества для начинающих педагогов средствами образовательных организаций района.

Для достижения целей Программы необходимо решить *следующие задачи*:

- ✓ проектирование организационно-управленческой структуры научно-методического, практико-педагогического сопровождения и поддержки профессионального становления молодого педагога в рамках муниципальной методической службы;
- ✓ обеспечение непрерывного «опережающего» развития кадрового ресурса муниципальной системы образования;
- ✓ проведение мониторинга профессиональных затруднений и профессиональных дефицитов молодых педагогов;
- ✓ обеспечение адресной поддержки профессионального становления и развития молодых педагогов на основе принципов непрерывности и персонификации;
- ✓ обеспечение привлечения различных ресурсов в формате консалтингового сопровождения образовательных организаций;
- ✓ осуществление системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых педагогов.

***Целевые индикаторы и показатели Программы:***

- ✓ доля молодых педагогов, прошедших диагностику профессиональных затруднений и дефицитов в области предметных,
- ✓ методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций;
- ✓ доля молодых специалистов образовательных организаций, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы;
- ✓ доля молодых педагогов системы, которые получают методическую помощь (поддержку) через методические объединения и профессиональные (в т.ч. сетевые) сообщества;
- ✓ наличие мероприятий (образовательных событий и образовательных активностей), направленных на оказание методической помощи (поддержки)

молодым педагогам и наставничеству;

✓ наличие адресных рекомендаций по осуществлению поддержки молодых педагогов и наставничеству (или по результатам анализа результатов мониторинга муниципальных показателей);

✓ наличие управленческих решений по осуществлению поддержки молодых педагогов и наставничеству (или по результатам анализа результатов мониторинга муниципальных показателей).

### **Сроки реализации Программы**

Реализация Программы рассчитана на три года (2021 - 2023 годы). Срок реализации соответствует сроку статуса «молодого педагога» начинающими педагогическую деятельность учителями.

### **Ожидаемые результаты реализации Программы**

✓ увеличение доли молодых педагогов, прошедших диагностику профессиональных затруднений и дефицитов в области предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций;

✓ увеличение доли молодых специалистов образовательных организаций, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы;

✓ увеличение доли молодых педагогов, которые получающих методическую помощь (поддержку) через методические объединения и профессиональные (в т.ч. сетевые) сообщества;

✓ наличие мероприятий (образовательных событий и образовательных активностей), направленных на оказание методической помощи (поддержки) молодым педагогам и наставничеству ежегодно в 2021 – 2023 учебных годах;

✓ наличие адресных рекомендаций по осуществлению поддержки молодых педагогов и наставничеству (или по результатам анализа результатов мониторинга муниципальных показателей) ежегодно в 2021 – 2023 учебных годах;

✓ наличие управленческих решений по осуществлению поддержки молодых педагогов и наставничеству (или по результатам анализа результатов мониторинга муниципальных показателей) ежегодно в 2021 – 2023 учебных годах.

Результатом правильной организации работы ресурсного центра будет:

- ✓ высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательных организаций;
- ✓ возрастающая уверенность педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- ✓ повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школах.

### **Содержание и система мероприятий Программы**

Основные мероприятия Программы представлены в Планах работы муниципального ресурсного центра на три года.

#### **План работы муниципального ресурсного центра**

##### **«Школа молодого педагога»**

**на 2021-2022 учебный год**

| <i>Направления деятельности</i> | <i>Формы работы</i>                     | <i>Наименование мероприятия</i>                                                                   | <i>Планируемые сроки проведения</i> |
|---------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Технологическая деятельность    | Конкурс методических разработок         | Конкурс на лучший конспект занятия по развитию функциональной грамотности.                        | Апрель- май 2022 года               |
| Научная деятельность            | Семинар - практикум                     | Особые дети – особый подход.                                                                      | Октябрь 2022 года                   |
|                                 | Семинар                                 | Воспитание в современной школе: от программы к действиям.                                         | Декабрь 2022 года                   |
| Педагогическая деятельность     | Круглый стол                            | «Мои находки 2022».                                                                               | Март 2022 года                      |
|                                 | Индивидуальные и групповые консультации | Методика преподавания предмета, внеурочная деятельность, воспитательная работа.                   | В течение года                      |
| Управленческая деятельность     | Анкетирование                           | Изучение педагогических потребностей и возможностей молодых специалистов для планирования работы. | В течение года                      |

**План работы муниципального ресурсного центра  
«Школа молодого педагога»  
на 2022-2023 учебный год**

| № | Тема заседаний                                                                                          | План заседаний                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Сроки   |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
|   | Организация работы «Школы молодого педагога» в 2022-2023 учебном году                                   | 1. Итоги работы «Школы молодого педагога» в 2021-2022 учебном году.<br>2. Обсуждение плана работы «Школы молодого учителя» на 2022-2023 учебный год.<br>3. Практическая деятельность: Создание электронных дидактических материалов для использования учителем на уроке (совместно с Точкой роста).                                                                                                                                                                                                                                   | октябрь |
| 2 | Профессиональные конкурсы педагогов, как один из важных компонентов в становлении молодых специалистов. | 1. Профессиональные конкурсы педагогов и их роль в становлении молодого специалиста.<br>2. Эффективное использование педагогических приемов на уроках учителями года (совместно с Точкой роста) - Камалов Р.Р., заместитель директора по УВР МБОУ Гимназия №14, г. Глазов.<br>3. Педагог года Ярского района: нормативные документы, опыт, впечатления участников прошлых лет.<br>4. Конкурс на получение денежного поощрения лучшими педагогическими работниками в Удмуртской Республике – опыт педагогов-участников Ярского района. | ноябрь  |
| 3 | Формирование ключевых компетенций обучающихся в процессе обучения                                       | 1. Методы обучения и их эффективное применение в образовательном процессе.<br>2. Система оценивания и приемы рефлексии.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | декабрь |
| 4 | Методология использования современных технологий в образовательном процессе                             | 1. Дистанционное обучение как способ взаимодействия учителя и ученика.<br>2. ЭОРы в образовательном процессе учителя.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | февраль |

|   |                                                                                                        |                                                                                                                                     |        |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 5 | Научно-практическая конференция педагогов как одна из форм повышения профессионального уровня учителя. | Научно-педагогическая конференция педагогов Ярского района – 2023 «Творчество педагога - потенциал повышения качества образования». | апрель |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|

**План работы муниципального ресурсного центра  
«Школа молодого педагога»  
на 2023-2024 учебный год**

| №  | Тема заседаний                                                                                         | План заседаний                                                                                                                                                                                                       | Сроки    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 1. | Организация работы «Школы молодого педагога» в 2023-2024 учебном году.                                 | 1. Итоги работы «Школы молодого педагога» в 2022-2023 учебном году.<br>2. Обсуждение плана работы «Школы молодого учителя» на 2023-2024 учебный год.<br>3. Практическая деятельность: нормативные документы учителя. | сентябрь |
| 2. | Преемственность в работе педагогов дошкольных и школьных образовательных организаций.                  | Семинар-практикум «Скоро в школу малышам» (совместно с РМО воспитателей детских садов и РМО учителей начальных классов).                                                                                             | октябрь  |
| 3. | Одаренные дети в школе.                                                                                | Научно-исследовательская и проектная деятельность с обучающимися - одно из основных направлений ФГОС.                                                                                                                | ноябрь   |
| 4. | Обобщение опыта работы педагогов.                                                                      | Конкурс лучших педагогических практик, опыта работы наставников в ОО.                                                                                                                                                | январь   |
| 5. | Неуспевающие дети                                                                                      | Семинар-практикум: конструктивное взаимодействие с учащимися, имеющими проблемы в обучении. Советы молодому учителю.                                                                                                 | февраль  |
| 6. | Научно-практическая конференция педагогов как одна из форм повышения профессионального уровня учителя. | Научно-педагогическая конференция педагогов Ярского района – 2023 «Инновационные методы и традиционные подходы в условиях обновленного российского образования»                                                      | апрель   |

## **Методическое сопровождения ресурсного центра «Школа молодого педагога»**

Оценка качества методической работы по осуществлению поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества проводится в соответствии с показателями мониторинга эффективности модели методической работы в образовательной системе на муниципальном уровне.

Реализация Программы по осуществлению поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества осуществляется в соответствии с планом мероприятий Программы, содержащим значимые контрольные события Программы, сроки и ожидаемые результаты.

Управление и контроль за реализацией Программы осуществляет МКУ «Информационно-методический центр развития образования МО «Ярский район».

МБОУ Ярская средняя общеобразовательная школа № 2:

- 1) несет ответственность за реализацию и конечные результаты Программы;
- 2) ежегодно уточняет и согласовывает с МКУ «Информационно-методический центр развития образования МО «Ярский район» программные мероприятия;
- 3) подготавливает для утверждения Планы проведения мероприятий, результаты мониторинга результативности методического сопровождения молодых педагогов реализации системы наставничества в Ярском районе.

Механизм реализации Программы включает:

- выполнение программных мероприятий;
- достижения индикативных показателей Программы;
- проведение мониторинга эффективности реализации Программы и направление адресных рекомендаций в муниципальные образовательные организации.

Методы наставнической деятельности отличаются большим разнообразием. В зависимости от вида особенностей конкретной ситуации, используются методы, заимствованные из педагогики, андрагогики, социальной работы, профконсультирования, психотерапии и других отраслей практической

психологии, коррекционной педагогики и т.д. Среди основных (общеупотребительных) методов наставнической деятельности обозначены:

- методы организации деятельности, выступающей фактором развития и накопления личностно значимого опыта;
- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
- методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;
- нетворкинг — метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами;
- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;
- личный пример (опытный педагог как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.

Формы работы с молодыми специалистами:

#### 1. Коллективная работа

- Педагогический семинар
- Вечера вопросов и ответов

- Круглый стол
- Педагогические конференции

## 2. Групповая работа

- Групповое консультирование
- Групповые дискуссии
- Обзоры педагогической литературы
- Деловые игры

## 3. Индивидуальная работа

- Индивидуальные консультации
- Практические занятия

## 4. Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами

- Технология сотрудничества
- Коучинг
- Кейс-метод
- Технология открытого пространства
- Квик – настройка
- Мастер-класс (практикум).

### **Ожидаемые результаты реализации Программы**

Реализация мероприятий, предусмотренных Программой, позволит достичь следующих целевых показателей:

| №<br>п/п | Наименование целевого показателя (единица измерения)                                                                                                                                            | Плановые значения    |                      |                      |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|          |                                                                                                                                                                                                 | 2021-<br>2022<br>год | 2022-<br>2023<br>год | 2023-<br>2024<br>год |
| 1        | Доля молодых педагогов, прошедших диагностику профессиональных затруднений и дефицитов в области предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций (в процентах) | 80                   | 90                   | 100                  |
| 2        | Доля молодых специалистов образовательных организаций, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы                                                         | 90                   | 100                  | 100                  |

|   |                                                                                                                                                                                                                                            |    |    |     |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|-----|
|   | (в процентах)                                                                                                                                                                                                                              |    |    |     |
| 3 | Доля молодых педагогов системы, которые получают методическую помощь (поддержку) через методические объединения и профессиональные (в т.ч. сетевые) сообщества и (или) через муниципальный ресурсный центр молодых педагогов (в процентах) | 90 | 95 | 100 |
| 4 | Количество проектов по поддержке молодых педагогов (в единицах)                                                                                                                                                                            | 1  | 2  | 2   |
| 5 | Наличие мероприятий (образовательных событий и образовательных активностей), направленных на оказание методической помощи (поддержки) молодым педагогам и наставничеству                                                                   | +  | +  | +   |
| 6 | Наличие адресных рекомендаций по осуществлению поддержки молодых педагогов и наставничеству (или по результатам анализа результатов мониторинга муниципальных показателей)                                                                 | +  | +  | +   |
| 7 | Наличие управленческих решений по осуществлению поддержки молодых педагогов и наставничеству (или по результатам анализа результатов мониторинга муниципальных показателей)                                                                | +  | +  | +   |

### **Формы контроля и оценка эффективности реализации Программы**

Для оценки результативности и эффективности реализации Программы наставничества используется модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает ресурсный центр от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- *реакция наставляемого (молодого педагога)*, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в сообществе центра;
- *изменения в знаниях* и их оценки;
- *изменение поведения* и способа действий в проблемных ситуациях;
- *общая оценка результатов* в образовательной организации;

1) оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует в рамках ресурсного центра, с другими педагогами, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки реализации Программы.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *анкетирование*. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата деятельности ресурсного центра:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация педагогов-наставников, привлекаемых для реализации Программы, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс деятельности анкетирование дает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в Программе наставничества;
- пути совершенствования системы (модели) наставничества и деятельности каждого наставника;

2) оценка знаний, полученных во время реализации Программы ресурсного центра.

Оценка эффективности Программы предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной

оценки – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации Программы ресурсного центра.

3) оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения Программы. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться *анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение*;

4) оценка результатов в образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности деятельности молодого педагога в организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса).

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность решения о внедрении (применении) системы наставничества в форме муниципального ресурсного центра.

Оценка эффективности реализации Программы осуществляется в целом, включая оценку степени достижения целей и решения задач Программы. Эффективность реализации Программы оценивается на основе мониторинга эффективности реализации Программы.

### Библиографический список

1. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-imotivirovat-vzroslyx-lyudej.html>.
2. Василевская Е.В. Методическая работа в системе образования: состояние, тенденции, проблемы. Монография. Москва, 2018.
3. Маковецкая Ю.Г., Грачева Н.В., Серикова В.И. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях [Электронный ресурс]: методические рекомендации / сост. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 904 Кб). – Челябинск : ЧИППКРО, 2021.
4. Пахомова Е.М., Дуганова Л.П. Установочный семинар как инновационная форма повышения уровня готовности учителя к профессиональной деятельности в условиях конкурса./ Пахомова Е.М., Дуганова Л.П.//Методист. - 2019.-№3. - с.5-17.
5. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие. –М.: Центр педагогического образования, 2020.
6. Фоменко Е.В. Продюсирование педагогов с высокими профессиональными достижениями./ Фоменко Е.В. //Организаторам методической работы: новые идеи и действия. Методические рекомендации. Хабаровск. 2018, с.57-65.