

**Государственное образовательное учреждение среднего профессионального
образования Луганской Народной Республики
«Луганский технологический колледж»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПОДДЕРЖКИ
И МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
«ЛУГАНСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Методические рекомендации содержат общие вопросы организации работы образовательного учреждения с молодыми специалистами; вопросы планирования и функционирования Школы молодого педагога (ШМП); материалы для мониторинга и оценки эффективности проводимой работы.

г. Луганск, 2023

ВВЕДЕНИЕ

В связи с происходящими во всех отраслях жизни страны изменениями, носящими инновационный характер, особенно остро встает вопрос о диагностике и управлении процессом адаптации сотрудников организаций. Актуальность решения данной проблемы обусловлена теми жесткими требованиями, которые предъявляются сегодня к адаптационным возможностям человека. В процессе трудовой деятельности работник регулярно сталкивается с новыми для него обстоятельствами, порой требующими овладения новыми профессиональными знаниями и навыками, выработки определенной линии поведения, изменения установок, взглядов, убеждений и др. Особенно остро проблема повышения адаптационного потенциала стоит для тех специалистов, работа которых связана с интенсивным интеллектуальным трудом в постоянно изменяющихся обстоятельствах. К таким специалистам относятся, в том числе, и педагогические работники.

Адаптация молодых педагогов к работе представляет собой процесс знакомства педагога с деятельностью организации и самой организацией, включение специалиста в новый трудовой коллектив и подразделяется на четыре основных вида:

- социально-психологическую адаптацию молодого педагога;
- социально-организационную адаптацию молодого педагога;
- психофизиологическую адаптацию молодого педагога;
- профессиональную адаптацию молодого педагога.

Первые годы профессиональной деятельности педагога определяют характер его дальнейшего бытия, успешность профессионального развития, практическое вхождение молодых специалистов в педагогическую профессию, активное включение в систему профессиональной деятельности и профессиональный рост, является одной из наиболее важных социально - психолого-педагогических проблем современного общества, ключевой задачей современной образовательной политики.

Формирование эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов предполагает переход на персонифицированную модель повышения квалификации не только во время курсов повышения квалификации, но и в межкурсовой период. Центральным звеном в профессиональном становлении молодых педагогов традиционно являются образовательные организации, в которых они работают.

Особое значение приобретает этап «погружения» в педагогическую профессию, работа с молодыми учителями и работниками дошкольных образовательных организаций как важнейшая составляющая кадрового ресурса муниципальной системы образования.

Настоящие методические рекомендации содержат общие вопросы организации работы образовательного учреждения с молодыми специалистами; вопросы планирования и функционирования Школы молодого педагога (ШМП); материалы для мониторинга и оценки эффективности проводимой работы.

Методические рекомендации разработаны в помощь администрации образовательных организаций, могут быть полезны всем, кто занимается системой сопровождения молодых педагогов.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

Настоящие методические рекомендации разработаны с учетом требований следующих правовых и нормативных документов:

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 июля 2016 г. № 326 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
- Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
- Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»;
- Федеральные и региональные проекты «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование».
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества».

ГЛОССАРИЙ

Адаптация - приспособление уже имеющегося опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых умений и навыков, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное развитие конкурентоспособности.

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) - это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы развития профессиональной компетентности при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития.

Молодой специалист (молодой педагог) - работник в возрасте до 35 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе по полученной специальности в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории области; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Программа поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов - совокупность мероприятий, направленных на восприятие молодым работником основ корпоративной культуры образовательной организации и его последующее приобщение к образующим ее правилам, нормам, ценностям и взглядам.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Профессиональная адаптация - процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами.

Профессиональные дефициты - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определённых направлений педагогической деятельности.

Целевая модель наставничества (ЦМН) - система структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих поэтапную реализацию программ наставничества и роль участников, организующих эти этапы; регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в ОО.

Школа молодого педагога (ШМП) - педагогический орган, способствующий профессиональному становлению молодого специалиста.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ.

Цели и задачи системы поддержки и сопровождения профессионального становления молодых педагогов.

Цель: создание условий успешной интеграции молодых педагогов в профессию, сохранности контингента молодых педагогов.

Задачи:

1. Создать необходимые материально-технические, кадровые, методические условия для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов.

2. Обеспечить адресную поддержку профессионального становления и развития молодых педагогов; создать условия эффективной наставнической деятельности.

3. Сформировать потребность в непрерывном самообразовании; содействовать непрерывному повышению квалификации.

3. Создать пространство для профессиональной коммуникации молодых педагогов с коллегами; обеспечить постепенное вовлечения молодых специалистов во все сферы жизни образовательной организации.

4. Проводить мониторинг процесса адаптации, профессионального становления молодых педагогов, как одного из условий интеграции молодых специалистов в профессию.

Система работы с молодыми педагогами может регламентироваться следующими локальными документами:

1. План работы образовательной организации
2. Комплексная Программа поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов (далее - Программа)
3. Положение о Школе молодого педагога
4. План работы Школы молодого педагога
5. «Дорожная карта» и план мероприятий поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет.
6. Документы, регламентирующие наставническую деятельность:

Методическое сопровождение молодого специалиста проектируется и развивается в соответствии с единой логикой построения методической работы учреждения, муниципалитета, региона.

Программа поддержки и сопровождения молодых специалистов представляет ценностно-логическую модель, предполагающую системное взаимодействие трех смысловых центров:

- педагога - автора собственного маршрута профессионального развития в условиях курсов повышения квалификации, методических активностей и самообразования;
- пространства методической поддержки и сопровождения профессионального роста;
- среды, профессионально развивающей педагога, которая, в свою очередь, развивается творческой деятельностью педагога.

Основные участники реализации программы:

- администрация образовательной организации;

- руководители методических объединений, творческих групп;
- руководитель «Школы молодого педагога»;
- педагоги - молодые специалисты (до 3-х лет);
- педагоги-наставники;
- педагог - психолог.

Функции участников реализации программы. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

- определяет стратегию введения молодого специалиста в образовательное пространство;
- разрабатывает механизм сопровождения и становления молодого педагога;
- организует и контролирует сотрудничество и взаимодействие молодого специалиста с наставником;
- отслеживает результативность деятельности молодого специалиста, эффективность деятельности наставника.

Наставник:

- разрабатывает совместно с молодым специалистом индивидуальный маршрут профессионального развития (индивидуальный образовательный маршрут- ИОМ);
- составляет план работы;
- осуществляет анализ деятельности;
- оказывает повседневную помощь в приобретении профессиональных знаний, умений, навыков.

Руководитель Школы молодого педагога:

- осуществляют деятельность по повышению уровня профессионального мастерства молодого специалиста в зависимости от этапа сопровождения.

Молодой специалист:

- принимает участие в методической работе образовательного учреждения и муниципальном уровне;
- сотрудничает с опытными педагогами и методистами для разработки собственной стратегии педагогической деятельности;
- осуществляет деятельность по повышению уровня своего профессионального мастерства.

Программа поддержки и сопровождения молодых специалистов предусматривает перевод теоретических знаний, полученных молодыми специалистами, в практические умения, которые необходимы для работы в образовательных организациях. В ходе реализации Программы создаются условия, способствующие формированию умения практически действовать в разнообразных ситуациях, преодолевать профессиональные трудности, а также в установлении контакта со всеми участниками образовательных отношений.

Программа методической работы с молодыми педагогами может включать следующие направления:

1. Профессиональная поддержка и сопровождение.

2. Нормативно - правовое обеспечение образовательной деятельности (Профессиональная и социальная адаптация молодого специалиста, организация деятельности детского коллектива, с учётом возрастных особенностей и способностей обучающихся).

3. Психолого-педагогическое сопровождение образовательной деятельности (Коммуникативная культура - коммуникация всех участников образовательных отношений, организационная культура педагога, здоровьесберегающий подход в развитии успешности педагога и обучающихся).

4. Учебное и методическое обеспечение образовательной деятельности (Содержание образования, образовательной программы; методы, приёмы, технологии обучения; современные педагогические технологии как ресурс развития личности педагога и обучающихся).

5. Воспитательная система образовательной организации в условиях реализации ФГОС (Сущность, содержание, управление: методы создания, укрепления и развития детского коллектива, организации детского самоуправления; технологии организация и проведения походов, экскурсий, диспутов по актуальным проблемам, современные приёмы и формы работы с родителями).

6. Информационное обеспечение образовательной деятельности (Создание, накопление и использование педагогом цифровых образовательных ресурсов для самостоятельного конструирования уроков/занятий; применение компьютера в качестве технического средства для конструирования уроков/занятий; использование компьютера как интеллектуального средства обучения).

7. Выстраивание продуктивной профессиональной коммуникации. (Участие молодого педагога в методической работе образовательной организации, в деятельности предметных МО, «Школе молодого педагога»; привлечение педагогов в профессиональные педагогические сообщества, общественные организации).

Действенным средством поддержки профессиональной деятельности, позволяющем специалистам постоянно расти и развиваться, являются профессиональные, в том числе, сетевые сообщества. Общаясь с коллегами, профессионал начинает чувствовать себя частью чего-то явно большего, чем просто место его работы, расширяются горизонты его профессионального видения).

8. Создание системы мер, направленных на общественное признание. Выявление и диссеминация инновационных моделей развития предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций молодых педагогов в условиях педагогических сообществ, методических объединений муниципального образовательного пространства; публичное представление успехов молодых педагогов; продвижение имиджа профессии «педагог» в СМИ.

9. Мониторинг процесса адаптации, профессионального роста и сохранности контингента молодых педагогов (Выявление профессиональных компетенций и профессиональных дефицитов молодых специалистов;

мониторингу успешной профессиональной активности, в том числе участие в педагогических мероприятиях, конкурсном движении и др.)

Система контроля (аудит) процесса адаптации и профессионального становления молодых специалистов.

Оценку процесса адаптации молодых педагогов и их соответствие требованиям образовательной организации можно осуществить посредством внутреннего и внешнего аудита, который дает возможность систематически получать информацию о состоянии дел в образовательной организации по различным направлениям деятельности, проводить сравнение между заданным состоянием образовательного процесса, определяемым нормативными документами, и реально существующим.

Система контроля при работе с молодыми специалистами должна включать в себя следующее:

1. Оценка знания положений нормативно-правовых, инструктивно-методических документов, локальных актов, в том числе по вопросам реализации ФГОС ОО, введения профессионального стандарта и их исполнение (в форме анкетирования, тестирования, экспресс-опроса).

2. Оценка уровня профессиональной компетентности педагогов с целью оказания им помощи по внесению изменений в собственную профессиональную деятельность в соответствии с современными требованиями (в форме собеседования с педагогами, индивидуальных консультаций, консультаций по запросам педагогов).

3. Создание условий для развития профессиональной рефлексии в оценке своей деятельности (в форме анализа вместе с педагогом показателей мониторинга развития обучающихся, собственной деятельности, просмотренных мероприятий, планов учебно-воспитательной работы, что позволяет своевременно корректировать педагогический процесс и контролировать его качество).

4. Аудит программно-методического обеспечения образовательной деятельности молодого педагога.

Мониторинг педагогической деятельности, общения, стилей педагогического взаимодействия и пр., а особенно самодиагностики, направлено на овладение каждым педагогом навыками самоанализа, самооценки самоконтроля. Молодой педагог должен понимать, что самоанализ помогает выходить на новый уровень самоорганизации в режиме непрерывного педагогического самосовершенствования и поиска.

Одним из способов осуществить самодиагностику деятельности является ведение педагогом портфолио. Портфолио является технологией, позволяющей получить интегральную оценку, суммарный образовательный результат, отражающий достижения каждого конкретного педагога, тем более молодого, продвижение его по индивидуальной траектории саморазвития. В частности, технология портфолио позволяет подойти к решению проблемы оценивания сформированности профессиональных компетентностей педагога.

Портфолио - своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической

самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационной категории.

Портфолио помогает педагогу реально представить результаты своего труда, сравнить их с результатами труда других педагогов, т.е. провести адекватную самооценку своей деятельности и иметь стимул к самосовершенствованию.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Процесс управления профессиональной адаптацией молодого педагога заключается в оказании ему максимальной поддержки, оценивании эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами, что способствует становлению «нового» педагога, способного самостоятельно преодолевать производственные и межличностные проблемы, осуществлять результативную педагогическую деятельность.

При грамотном управлении процессом становления молодых педагогов, период адаптации сокращается с 1-1,5 лет до нескольких месяцев. Такое сокращение адаптационного периода молодых педагогов положительно сказывается, как на повышении образовательного уровня обучающихся, так и на качестве образовательного процесса в целом.

Результатом принятия управленческих решений и построения системы сопровождения и поддержки профессионального роста молодых специалистов в образовательных организациях должны стать следующие результаты:

- Сохранение контингента молодых специалистов, их закрепление в коллективе образовательной организации.
- Формирование потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и самообразовании.
- Профессиональный рост молодых специалистов.
- Изменение личностных качеств, готовность к саморазвитию и самосовершенствованию.
- Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности молодых педагогов.

Факторами, обеспечивающими успешность становления молодых специалистов должны стать:

- непрерывность профессионального становления молодых специалистов в системе «образовательное учреждение - методическая служба - общественные объединения»;
- сотрудничество молодых специалистов с наставниками, предполагающее субъект-субъектное взаимодействие, диалоговый обмен опытом;
- четкое видение молодыми специалистами результатов своей деятельности по профессиональному становлению;
- реализация принципов саморегуляции, самопознания, самоопределения, самосовершенствования;

- использование портфолио как инструмента самооценки педагогической деятельности молодого специалиста и оценки его профессиональных достижений;

- создание атмосферы успеха и пространства для самореализации, где молодые педагоги могли бы почувствовать себя успешными, нужными и целеустремленными людьми.

Грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации и становления молодых педагогов способствует профессиональному росту самих молодых специалистов, формированию стабильного высококвалифицированного педагогического коллектива, развитию образовательного учреждения и качеству образования в целом.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

1. Бабухина, Анна Викторовна Управленческое сопровождение профессионального самоопределения молодых педагогов образовательного учреждения// автореферат, 2022 год.

2. Даутова Ольга Борисовна, Игнатьева Елена Юрьевна Сопровождение интеграции молодых педагогов в профессию как управленческая задача // ЧиО. 2022. №4 (57). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soprovozhdenie-integratsii-molodyh-pedagogov-v-professiyu-kak-avlencheskaya-zadacha>.

3. Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессионально-личностных затруднений молодого педагога: Сборник диагностических методик. Серия «Библиотека молодого педагога» / Авторы составители: Данилов С. В., Шустова Л. П., Кузнецова Н. И. - Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2023. - 98 с. https://www.ulspu.ru/upload/img/medialibrarv/66a/1_sbornik-diagnosticheskikh-metodik.pdf (дата обращения 17.03.2023) - Текст: электронный

4. Осашина, О. Ю. Адаптация молодых специалистов как составляющая деятельности руководителя образовательной организации / О. Ю. Осашина. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 21 (125). — С. 905-906. — URL: <https://moluch.ru/archive/125/34399/> (дата обращения: 12.07.2022).

5. Петренко, Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в образовательном учреждении / Е. И. Петренко. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 50 (184). — С. 256-260. — URL: <https://moluch.ru/archive/184/47316/> (дата обращения: 12.07.2023).

6. Сапожникова, И. Роль методической службы в становлении и развитии профессионального уровня молодого учителя / И. Сапожникова // Управление образованием. -2018. - № 4. - С. 72-82. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti-metodicheskoy>

[sluzhbv-v-sfere-stanovleniva-i-razvitiva-professionalnogo-urovnva-molodogo-uchitelva](#)

7. Сотникова М.С. Психолого – педагогическое сопровождение профессиональной адаптации молодых учителей в инновационной образовательной среде автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук, Москва, 2017

8. Чернявская Анна Павловна, Данилова Лариса Николаевна Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. 2019. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-pedagoga-nastavnika-v-adaptatsii-molodogo-uchitelya>

9. Хаустова, А. И. Виды и этапы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности / А. И. Хаустова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 40 (174). — С. 81-83. — URL: <https://moluch.ru/archive/174/45875/>

8. Шевелев А.Н., Кузина Н.Н., Смольников В.Ю. Социо-педагогическое исследование молодых учителей: проблемы, характерные черты и готовность к профессиональной деятельности // Человек и образование 2020 № 4 http://obrazovanie21.narod.ru/D/Journal_4_2018.pdf (дата обращения 10.03.2022) - Текст: электронный

ПАСПОРТ

Программы поддержки и сопровождения молодых специалистов

(ГОУ СПО ЛНР «Луганский технологический колледж»)

1.	Наименование программы	
2.	Основания для разработки Программы	
3.	Заказчик Программы	
4.	Основные разработчики программы	
5.	Цель программы	
6.	Задачи программы	
7.	Сроки и этапы реализации программы	
8.	Исполнители программы	
9.	Источники финансирования	
10.	Ожидаемые конечные результаты реализации программы	
11.	Система организации контроля реализации Программы	

Примерные разделы программы научно-методического сопровождения и поддержки молодых педагогов

1. Целевой раздел
 - 1.1. Пояснительная записка
 - 1.1.1. Цели и задачи Программы
 - 1.1.2. Принципы сотрудничества
 - 1.1.3. Подходы к формированию и реализации Программы
 - 1.1.4. Этапы реализации программы
 - 1.2. Планируемые результаты
2. Содержательный раздел
 - 2.1. Формы и методы работы с молодыми специалистами
 - 2.2. Организация наставничества
 - 2.3. План работы Школы молодого педагога
 - 2.4. Контроль за реализацией Программы
3. Организационный раздел
 - 3.1. Режим работы Школы молодого педагога
 - 3.2. Методическое сопровождение деятельности молодых педагогов
 - 3.3. Оценка эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста

Примерный план реализации Программы поддержки и сопровождения молодых педагогов.

Этапы сроки	Мероприятия	Прогнозируемый результат	Критерии оценки результата	Предполагаемые проблемы (риски)
I этап -адаптационно-диагностический	<p>1.Изучение литературы, рекомендаций по вопросам методической поддержки молодых специалистов.</p> <p>2. Изучение нормативно-правовой базы.</p> <p>3.Определение участников реализации основных задач программы, ответственных за реализацию.</p> <p>4.Разработка и корректировка модели взаимодействия наставников и наставляемых.</p> <p>5. Диагностика профессиональных дефицитов и личностных затруднений с целью определения основных направлений предстоящей деятельности.</p> <p>6. Составление плана деятельности по актуальным направлениям.</p>	<p>1.Обеспечено повышение мастерства всех участников по итогам</p> <p>эффективности деятельности в обозначенном направлении, владеющих современными образовательным и технологиями (СОТ).</p>		<p>1.Перегрузка педагогов, участвующих в реализации программы.</p> <p>2.Недостаточная мотивация педагогов</p> <p>3.Смена кадрового состава.</p>

	<p>- Взаимопосещение уроков, образовательных событий.</p> <p>- Теоретические и практические семинары по проектированию современных уроков.</p> <p>- Посещение открытых уроков.</p> <p>- Мини дискуссии. - Блиц - опросы.</p> <p>- Деловые игры. - Круглые столы. - Мастер - класс.</p> <p>- Методические недели.</p> <p>- Конкурсы.</p> <p>Диагностика профессиональных дефицитов и личностных затруднений</p> <p>Корректировка программы профессионального развития педагогов с целью выявления проблем, корректировки предстоящей деятельности).</p> <p>молодых специалистов 1,2, 3 года профессиональной деятельности.</p> <p>Участие в методических мероприятиях и профессиональных конкурсах.</p> <p>Подготовка аттестационного портфолио</p>			
--	--	--	--	--

База данных по молодым специалистам

Форма 1

Качественный состав молодых специалистов

№	ФИО молодого специалиста	Должность, с какого времени на этой должности	Дата рождения	Образование, учебное заведение, специальность по диплому	Пед. стаж	Возраст

Форма 2

Список молодых специалистов по уровням подготовленности

№	ФИО молодого специалиста	Предмет	Уровень подготовленности	Стаж
			1 уровень -теоретический (адаптационный)	1
			2 уровень -теоретическо-апробационный	2
			3 уровень -апробационный (контрольнооценочны	3

Форма 3

Наставники молодых специалистов

№	ФИО молодого специалиста	Предмет	Стаж	ФИО наставника	Категория

Примерное Положение о портфолио педагога

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано с целью повышения качества образования и уровня компетентности и профессионализма педагогических работников школы.

1.2. Портфолио - это индивидуальная папка, в которой фиксируются, накапливаются и оцениваются личные профессиональные достижения учителя (педагогического работника) школы в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие единого образовательного пространства, проектируется его собственное профессиональное развитие.

1.2. Портфолио учителя является одним из факторов системы поощрения и влияет на стимулирующую часть выплат работнику образовательной организации.

1.3. Основными целями ведения портфолио педагогическим работником являются:

- выявление уровня профессионализма учителя (педагогического работника);
- справедливая и объективная оценка деятельности педагогического работника всеми категориями участников образовательного процесса: администрацией, педагогическим коллективом, учащимися и их родителями (законными представителями);
- обобщение и систематизация передового педагогического опыта;
- рефлексия учителем (педагогическим работником) собственной педагогической деятельности;
- определение направлений и путей профессионального роста и развития педагогического работника;
- общественное признание достижений педагогического работника.

2. Структура и содержание портфолио

2.1. Портфолио должно состоять из следующих разделов.

Раздел 1. Общие сведения об педагогическом работнике. Данный раздел включает сертифицированные документы достижений педагогического работника.

В этом разделе указывается:

- ФИО учителя, число, месяц и год рождения (титовая страница).
- Место работы.
- Занимаемая должность.
- Направления деятельности.

Раздел 2. Образование и повышение квалификации

Этот раздел позволяет судить о процессе индивидуального развития педагога.

1. Какое образовательное учреждение закончил(а) и когда.
2. Полученная специальность.

3. Трудовой и педагогический стаж, стаж работы в данном общеобразовательном учреждении.
4. Повышение квалификации (название структуры, где прослушаны курсы, год, месяц, проблематика курсов).
5. Копии документов, подтверждающих наличие ученых и почетных званий и степеней.
6. Наиболее значимые правительственные награды, грамоты, благодарственные письма.
7. Дипломы различных конкурсов.
8. Другие документы по усмотрению учителя.

Раздел 3. Научно-методическая деятельность.

В этот раздел включаются методические материалы, свидетельствующие о профессионализме педагога.

1. Материалы, в которых обосновывается выбор учителем образовательной программы и комплекта учебно-методической литературы.
2. Материалы, в которых обосновывается выбор педагогом в своей практике тех или иных средств педагогической диагностики для оценки образовательных результатов.
3. Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, в том числе и информационно-коммуникационных, технологий обучения детей с проблемами развития и т.п.
4. Использование здоровьесберегающих компонентов в обучении.
5. Работа в методическом объединении, экспертных советах, сотрудничестве с методическим центром, другими учреждениями.
6. Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах.
7. Участие в методических и предметных неделях.
8. Организация и проведение семинаров, «круглых столов», мастер-классов, предметных олимпиад, конкурсов, конференций и т.п..
9. Документация по теме самообразования (план работы, выступление по теме самообразования, разработки уроков, внеклассных мероприятий, список литературы по теме самообразования, выводы и рекомендации по применению новых педагогических технологий, форм и методов работы в образовательном процессе, отчет по теме самообразования.
10. Проведение научных исследований.
11. Разработка авторских программ, элективных курсов.
12. Подготовка творческого отчета, реферата, доклада, статьи.
13. Другие документы.

Раздел 4. Внеурочная деятельность по предмету.

1. Творческие работы, рефераты, учебно-исследовательские работы, проекты, выполненные обучающимися по предмету.

2. Победители олимпиад, конкурсов, соревнований, интеллектуальных марафонов и др.
3. Сценарии внеклассных мероприятий, фотографии и видеозаписи проведенных мероприятий (выставки, предметные экскурсии, брейн-ринги...)
4. Программы кружков и факультативов.
5. Другие документы.

Раздел 5. Результаты педагогической деятельности.

1. Материалы с результатами освоения обучающимися образовательных программ и сформированности у них ключевых компетентностей по преподаваемому предмету.
2. Сравнительный анализ деятельности педагогического работника за 3 года на основании:
 - тестов обученности;
 - контрольных срезов знаний;
 - участия воспитанников в областных, всероссийских олимпиадах, конкурсах и т.д.
 - результатов участия обучающихся в социально-значимых проектах и акциях различной направленности;
 - результатов промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.
3. Сведения о результатах сформированности у обучающихся ключевых компетенций.
4. Наличие медалистов.
5. Поступление в вузы по специальности и т.п.

Материалы данного раздела должны давать представление о динамике результатов педагогической деятельности педагогического работника за определённый период (4 - 5 лет) перед аттестацией работника на квалификационную категорию.

Раздел 6. Результаты мониторинга профессиональной деятельности педагогического работника.

Этот раздел состоит из разнообразных материалов по анализу, оценке и самооценке профессиональной деятельности педагогического работника по направлениям:

- личность педагогического работника;
- педагогическая деятельность;
- педагогическое общение.

Раздел 7. Публикации, отзывы.

1. Статьи, напечатанные в профессиональных периодических изданиях, сборниках и т.п.
2. Тезисы выступлений, доклады на профессиональных конференциях, семинарах, заседаниях методического объединения.

3. Отзывы коллег, администрации, возможно, родителей, обучающихся. Представляются в виде текстов-заключений, рецензий, резюме, рекомендательных писем.

Раздел 8. Выполнение функции куратора группы

1. Формирование и обновление базы данных по итогам учебно-воспитательного процесса с выведением рейтинга обучающихся в целом и по предметам:

2. Работа с родителями.

3. Выявление уровня развития детского коллектива.

4. Анализ результативности деятельности куратора (динамика уровня воспитанности, коммуникативной компетентности обучающихся и т.п.);

Раздел 9. Факты, достойные упоминания.

В этом разделе помещается то, что не подходит ни в один из указанных разделов: публикации об педагогическом работнике в печати, известные имена выпускников и тому подобное.

9.1. Педагог может по своему усмотрению переименовывать разделы портфолио, оставляя тематику разделов инвариантным.

9.2. Деятельность педагога по созданию портфолио.

9.3. Портфолио педагога оформляется в папке-накопителе. Каждый отдельный материал, включенный в портфолио, должен датироваться.

9.4. Состав портфолио зависит от конкретных задач, которые ставит перед собой педагог.

9.5. Портфолио педагога служит основанием для участия в различных конкурсах, для аттестации на квалификационную категорию, для распределения стимулирующих части оплаты труда.

Примерная карта оценки эффективности профессиональной деятельности
МОЛОДЫХ
специалистов образовательных учреждений

Показатель	Критерии	Результат (молодые педагоги)	Результат (в целом по колледжу)	Результат в сравнении (ниже-выше- на уровне)
Успеваемость по классу	100%			
Качество знаний				
Мотивация к педагогической деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)	Внутренняя, внутренняя положительная			
Знание нормативно- правовой базы	Полное			
Вовлечённость обучающихся в исследовательскую, проектную деятельность	Не менее 20%			
Организация взаимодействия с родителями и обучающимися (по итогам мониторинга «Уровень удовлетворённости ребёнка и родителей школьной жизнью изучается по методике Степанова Е.Н.»)	Не менее 2,7 баллов			

Профессиональная подготовка (посещение семинаров, курсовая подготовка, посещение мастер - классов, открытых уроков)	Активное посещение, отсутствие только по уважительной причине			
Эффективность урока с позиции личноно - ориентированного подхода Эффективность урока с позиции системно - деятельностного подхода	Не менее 50 баллов			
Педагогическое портфолио (уровень системности и содержательности участия в конкурсах педагогического мастерства по итогам года)	Систематическое пополнение разделов			
Эффективность профессиональной деятельности (мониторинг)	100 %			
Профессиональная компетентность (мониторинг)	100 %			
Уровень готовности к инновационной деятельности	Не менее 70%			
Уровень самоудовлетворённости педагогической деятельностью	Высокий			

Комплекс анкет для мониторинга профессиональной социализации молодых специалистов

Критерии:

1. Особенности профессиональной компетентности начинающих педагогов.
2. Типы проблем и трудностей, возникшие у молодых педагогов в процессе адаптации к педагогической профессии.
3. Удовлетворенность молодых педагогов созданными условиями в образовательном учреждении для их более успешной адаптации
4. Степень информированности молодых педагогов о деятельности образовательного учреждения.

Анкета № 1 Уважаемые педагоги!

Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.

1..... Нравиться ли Вам работать в данном образовательном учреждении? Почему? ...

2. Чаще всего, с каким настроением Вы идете на работу?

- Хорошее
- Доброжелательное
- Удовлетворительное
- Плохое
- Безразличное

Почему?.....

3. На Ваш взгляд, Вы готовы к профессиональной деятельности?

- да
- нет
- не совсем

4. Оцените уровень Вашей подготовленности по пятибалльной системе.

5. С какими трудностями Вы встретились в первый год своей работы? -

Организация и проведение учебных занятий

- Отсутствие дисциплины в группе
- Отношения с коллегами
- Отношения с родителями
- Проведение классных мероприятий
- Проведение родительских собраний
- Организация процесса самообразования
- Другие трудности.....

6. Какие условия созданы педагогическим коллективом и администрацией, чтобы Вы чувствовали себя комфортно:

- Выделена рабочая зона
- Своевременное методическое информирование
- Удобное время работы методического кабинета
- Помощь опытных педагогов
- Гибкий режим работы
- Четкое определение полномочий, должностных обязанностей
- Доброжелательная атмосфера в коллективе

7. Как складываются Ваши отношения с коллективом:

- С первого дня не обращают внимание
- Настроены не дружелюбно
- Не хотят помогать
- Приняли доброжелательно
- Оказывают моральную поддержку
- Оказывают практическую помощь
- Приглашают на занятия
- Помогают решать педагогические
- Рекомендуют методы и примы
- Делятся опытом
- Ждут от Вас практических советов
- Не нуждаетесь в помощи коллег

Анкета №2

Уважаемые педагоги!

Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.

1. Вам необходима помощь в профессиональной деятельности? В какой период:

- Первый месяц
- Первые 3 месяца
- Первые полгода
- Первый год
- Нужна до сих пор

2. Кто помогает в решении профессиональных трудностей и проблем?

- Директор
- Наставник
- Коллеги
- Методисты
- Друзья
- Преподаватели педагогического университета
- Никто не помогает

3. Кто, когда и какую помощь Вам в процессе становления педагогической деятельности?
4. Как часто администрация колледжа приходит к Вам на занятие, чтобы отметить положительные результаты, похвалить
- найти недостаток в работе
 - помочь разобраться в неудачах
5. Пытаетесь ли Вы решить выделенные Вами трудности? Каким образом?
- Рассчитываете на свой опыт и знания
 - Консультируетесь с коллегами
 - Обращаетесь к преподавателю педагогического университета
 - Самообразовываетесь
 - Другое.....

Анкета № 3 по определению степени эмоциональной комфортности

Уважаемый коллега!

Просим Вас оценить уровень Вашей эмоциональной комфортности.

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе педагогом?
- да, процесс адаптации был трудным и долгим
 - нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим
 - никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом
 - затрудняюсь ответить
2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?
- полностью удовлетворен
 - скорее удовлетворен, чем нет
 - затрудняюсь ответить
 - скорее не удовлетворен, чем удовлетворен
 - полностью не удовлетворен
3. Какова Ваша удовлетворенность различными сторонами педагогического труда? (да, не очень, нет)
- набором и содержанием учебного процесса
 - организацией воспитательного процесса
 - своими результатами работы
 - качеством преподавания предмета
 - обеспеченностью учебно-методической литературой и информацией
 - технической оснащенностью аудиторий
 - отношением с коллегами
 - отношениями с наставником
 - сопровождением Вашей деятельности, оказанием своевременной помощи
 - материально-техническими условиями работы

- условиями питания в образовательном учреждении
- взаимоотношениями с группой
- взаимодействием с родителями
- взаимодействием с руководством образовательного учреждения
- возможностями творческой самореализации

4. Кто или что помогло адаптироваться в новой социальной роли?

- наставник
- коллеги
- руководитель образовательного учреждения
- заместители руководителя образовательного учреждения
- руководитель методического объединения
- мероприятия, проводимые в образовательном учреждении
- друзья, подруги, знакомые
- никто и ничто
- консультации в сообществе «Молодому учителю»
- другое

5. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?

- недостаток свободного времени
- перегруженность учебными занятиями, не удобное расписание
- недостаточный уровень профессиональной подготовки
- неумение организовать себя
- особых проблем не было
- нехватка средств, не умение их расходовать - отсутствие привычного круга общения
- невозможность найти занятие по душе, интересное дело
- мало внимания со стороны руководства, наставника
- низкая техническая оснащенность аудиторий
- плохие санитарно-гигиенические условия
- сложно привыкнуть к новой обстановке, сходиться с новыми людьми
- невнимание родителей
- другое

6. Как вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?

- коллектив доброжелателен ко мне
- всем все равно
- настороженное отношение
- отношение враждебное.