**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ГИМНАЗИЯ № 9»**

144006, Московская область, г. Электросталь, ул. Первомайская, д. 014

+7(917)544-10-58

elst\_mougim\_9@mosreg.ru

«РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР»

Стажировочная площадка «Детский сад – маршруты развития» Федерального проекта "Современная школа"

национального проекта "Образование"



Методические рекомендации поорганизации методического сопровождения деятельности молодых специалистов и педагогов реализующих программы дошкольного образования на базе ресурсного центра.

.

Авторы-составители: Шеляпина И.И. директор, кандидат педагогических наук.

Веселова Я.С., заместитель директора; Давыденко М.Г., старший воспитатель;

Клепча Т.А. педагог-психолог, старший воспитатель.

г.о. Электросталь 2024

# Составители:

Веселова Я.С., заместитель директора муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия №9», куратор ресурсного центра комплексной поддержки и сопровождения профессиональной деятельности молодых специалистов и педагогов, реализующих программы дошкольного образования» ;

Давыденко М.Г., старший воспитатель организатор ресурсного центра комплексной поддержки и сопровождения профессиональной деятельности молодых специалистов и педагогов, реализующих программы дошкольного образования»;

Клепча Т.А. педагог-психолог, старший воспитатель .

# Рецензент:

Шеляпина И.И. директор муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия №9», кандидат педагогических наук, почетный работник общего образования Российской Федерации.

В методических рекомендациях представлены комплекты диагностических материалов по определению уровня профессиональной компетентности педагогов в рамках деятельности стажировочной площадки

«Детский сад - маршруты развития», выполняющей организационно- методическое сопровождение деятельности организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта

«Образование», Ресурсного центра **«**Комплексная поддержка и сопровождение профессиональной деятельности молодых специалистов и педагогов, реализующих программы дошкольного образования»

Материалы адресованы руководящим и педагогическим работникам образовательных организаций.

Методические рекомендации содержат общие вопросы организации работы образовательного учреждения с молодыми специалистами; вопросы планирования и функционирования Школы

молодого педагога (ШМП); материалы для мониторингаразработаны отдельно.

**ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность определяется современной ситуацией, когда в условиях реформирования национальной системы образования, внедрения национального проекта «Образование» повышение качества образования связывается с системой профессионального роста педагогических работников.

Проходя этапы профессиональной адаптации, молодой педагог испытывает ряд дополнительных трудностей, связанных с налаживанием отношений с тремя субъектами образовательного процесса – учащимися, родителями, коллегами.

Результаты мониторинговых исследований, проводимых в гимназии, свидетельствуют о том, что молодые специалисты имеют дефициты:

* в применении индивидуального подхода к обучающимся / воспитанникам – 90%;
* в умении устанавливать контакт с родителями детей – 85%;
* в умении управлять вниманием воспитанников , контролировать их – 70%;
* в заполнении документации, отчетов – 70%;
* в умении самопрезентации себя и своей деятельности – 60%
* в планировании образовательной деятельности подборе заданий, материалов – 50%;
* в навыках профессионального общения – 40%;
* в умении применять ИКТ компетенции в образовательном процессе – 20%;
* в умении налаживать отношения с коллегами – 25%.

Таким образом, потребности молодых педагогов условно делятся на три группы по профессиональным дефицитам: коммуникативные, методические, психолого- педагогические.

Практика и социально-педагогические исследования показывают: молодому педагогу недостаточно иметь даже очень высокий уровень готовности к работе в сфере педагогики. У него возникают профессиональные дефициты: недостаток методических знаний, а также знаний и умений в сфере воспитания учащихся, неумение применять теоретические знания на практике, затруднения в осуществлении проектировочной, организаторской и коммуникативной деятельности. Высока вероятность, что личностная и профессиональная адаптация будут проходить сложно и потребуют много времени. По нашему мнению, изменить ситуацию можно благодаря грамотному методическому сопровождению педагогов в образовательных организациях на базе ресурсного центра, в том числе и форме

стажировочных площадок.

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 адаптациюмолодого 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 нетолько 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 работниками дошкольных образовательных организаций как важнейшая составляющая кадрового ресурса муниципальной системы образования.

Настоящие методические рекомендации содержат общие вопросы организации работы с молодыми специалистами;

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

Опыт организации профессионального сопровождения педагогов через модель ресурсного центра обеспечиет формирование системного подхода к развитию и поддержке молодых специалистов и педагогов с профессиональными дефицитами. Данный подход предусматривает развитие инфраструктуры, поддерживающей молодых специалистов, и педагогов с профессиональными дефицитами, формирование методического банка данных и предоставление

открытого доступа к информационным ресурсам, что позволит обеспечить привлечение, успешную адаптацию молодых специалистов в образовательной организации будет способствовать их личностному развитию и росту профессиональных компетенций и как следствие повышения качества дошкольного образования.

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА**

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

* Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7.05.2018 № 204;
* Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» от 21.07.2020 № 474;
* Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 “Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно нравственных ценностей;
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* приказ Минобрнауки России «Об утверждении Порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования» от 22.03.2019 № 21н;
* приказ Министерства просвещения РФ от 25 ноября 2022 г. № 1028 «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования»;
* распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
* распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 г. № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;
* письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. № АЗ- 872/08 «О направлении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
* письмо Департамента государственной политики и управления в сфере общего образования Минпросвещения России № 03 235 от 15.02.2023;
* Трудовой кодекс РФ;
* Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства труда России Российской Федерации и социальной защиты от 18.10.2013 № 544н;
* локальные акты ОО об организации деятельности ресурсного центра на основании нормативной базы;

**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 втрудовых 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.

**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.

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

**Сетевое взаимодействие в образовании** – это система предоставления образовательных услуг, в рамках которой обучающиеся могут выбирать свои индивидуальные траектории освоения образовательных программ из того набора образовательных ресурсов, которые доступны им как в рамках одного образовательного учреждения, так и в рамках комплекса учреждений и организаций, оказывающих образовательные услуги.

**Профессиональная компетентность педагога** – это многофакторное явление, включающее в себя систему теоретических знаний педагога и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях, ценностные ориентации

педагога, а также интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знаний и др.). Профессиональная компетентность педагога представляет собой качественную характеристику личности и определяется как многофакторное явление, включающее в себя систему теоретических знаний, способов их применения в конкретных педагогических ситуациях, ценностные ориентации педагога, интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др.).

**Профессиональный стандарт педагога** — основополагающий документ, содержащий совокупность личностных и профессиональных компетенций педагога. Его нормы будут учитываться при приеме на работу в образовательные организации, во время создания должностных инструкций и при формировании норм оплаты труда.

**Информационно-методическое сопровождение** - это технология управления инновационной деятельностью педагогов, включающая процесс постановки, диагностики, решения профессиональных задач и проблем, информирование о путях их решения, оказание помощи, предполагающей взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего (рабочее определение).

**Банк данных** — это система специальным образом организованных данных (баз данных), а также технических, программных, языковых и организационно- методических средств, предназначенных для обеспечения централизованного накопления и коллективного многоцелевого использования данных. Это масштабная база профессиональных знаний, созданная по темам с использованием самых современных способов визуализации материала.

**Ресурсный центр в образовании** — это образовательное учреждение, которое концентрирует, аккумулирует, оптимизирует и создаёт информационные, технические, программные, кадровые, методические и иные ресурсы для качественной реализации дополнительных общеобразовательных программ.

**ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ.**

# Цели и задачи деятельности ресурсного центра

***Целью*** деятельности ресурсного центра является методическая и информационная поддержка педагогических работников образовательных организаций по реализуемому содержательному направлению.

***Задачи*** ресурсного центра:

* консультативно-методическое сопровождение деятельности руководящих и педагогических работников образовательных организаций по реализуемому содержательному направлению;
* организация и проведение мероприятий по реализуемому содержательному направлению;
* предоставление материально-технической базы для проведения мероприятий в рамках направления функционирования ресурсного центра;
* формирование банка данных и распространение педагогического опыта по использованию образовательных ресурсов в рамках направления функционирования ресурсного центра;
* ознакомление общественности с результатами работы по реализуемому содержательному направлению;
* развитие модели сетевого взаимодействия с образовательными организациями, методической службой, организациями высшего и среднего профессионального образования, институтами дополнительного профессионального образования.

# Основные функции и содержание деятельности ресурсного центра

Ресурсный центр в соответствии с возложенными на него задачами осуществляет функции планирования, организации, координации и анализа деятельности по направлению стажировочной площадки. Ресурсный центр осуществляет свою деятельность в соответствии с дорожной картой. Ресурсный центр при формировании дорожной карты учитывает не только свой опыт, но и аккумулирует опыт других образовательных учреждений.

Основными содержательными компонентами деятельности ресурсного центра являются:

* выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта в рамках обозначенного направления деятельности;
* подготовка и проведение по актуальным проблемам своего направления деятельности конференций, совещаний, семинаров, мастер-классов, конкурсов, совместной проектной деятельности, использование других форм работы с муниципальными образовательными учреждениями;
* оказание консультационной, методической, организационной и технической поддержки образовательным учреждениям по вопросам деятельности ресурсного центра;
* участие в повышении квалификации педагогических работников, в работе методических объединений и творческих групп различного уровня;
* организационно-регулятивное взаимодействие с образовательными учреждениями по направлению деятельности ресурсного центра;
* изучение информационных и образовательных потребностей субъектов образовательного процесса в рамках обозначенного направления деятельности средствами анкетирования, проведения социологического опроса, диагностики;
* подготовка методических рекомендаций по обозначенному направлению деятельности, публикаций о деятельности ресурсного центра;
* установление и развитие внешних связей в рамках обозначенного направления деятельности;
* осуществление мониторинга реализуемой дорожной карты деятельности ресурсного центра.

Организационно-методическую поддержку деятельности ресурсного центра осуществляет МУ ДПО «Методический центр» в рамках сетевого взаимодействия муниципальной образовательной среды.

# Механизмы работы ресурсного центра

***Механизм сопровождения*** представляет структуру полного замкнутого цикла мероприятий (см. Рис.2)

Информационн

ая поддержка

Предоставление

пространства для организации мероприятий

Организация

взаимодействия между образовательны ми организациями

Проведение

мониторингов, разработка аналитических материалов

Организация

мероприятий поповышению профессиональн ых компетенций

Разработка

методических материалов

и рекомендаций

Рис.2

1. Проведение мониторингов, разработка аналитических материалов с целью выявления проблем, запросов, профессиональных дефицитов педагогов: мониторинг профессиональных компетенций педагогов, анализ мотивации и уровня удовлетворенности педагогов; мониторинг обеспечения необходимыми условиями во время мероприятий.
2. Повышение компетенций участников деятельности: проведение очных и дистанционных семинаров и форумов; разработка методических материалов и рекомендаций; организация встреч для обмена опытом, а также встреч с экспертами по интересующим темам.
3. Организация взаимодействия между образовательными организациями. Проведение круглых столов, форумов, совещаний по обсуждению актуальных вопросов и проблем.

Ресурсный центр должен обеспечивать эффективное и всестороннее взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами, поддерживать отношения с ключевыми партнерами. На площадке ресурсного центра аккумулируются общие проблемы, вопросы, ожидания молодых специалистов, которые впоследствии обсуждаются с целью поиска совместных решений и реализации инициатив. Официальным документом,

регламентирующим партнерские отношения, является соглашение о сотрудничестве.

1. Предоставление пространства и помещений для организации мероприятий. Наличие актового и конференц-зала, пространства для групповой работы, проведения мероприятий, материально-технической базы: оргтехники, инвентаря.
2. Информационная поддержка. Разработка и ведение страницы сайта ресурсного центра; разработка и ведение страниц в социальных сетях; интеграция новостей, анонсов событий, релизов, медиаматериалов; интеграция и содействие в продвижении контента в информационные ресурсы педагогических сообществ. Одной из важных задач является создание единого комфортного информационного пространства, где каждый участник может своевременно получить полную информацию о событиях, возможностях, мероприятиях.

Система работы с молодыми педагогами может регламентироваться

**следующими** локальными документами:

* 1. План работы образовательной организации.
	2. Положение о ресурсном центре ***(Приложение 1)***
	3. Дорожная карта ресурсного центра ***(Приложение 2)***
	4. План работы Школы молодого педагога.
	5. «Дорожная карта» и план мероприятийподдержки и сопровожденияпедагогических работников.
	6. Индивидуальная карта профессионального развития педагога или ИОМ ***(Приложение 3)***

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

рост

а; • среды, профессионально развивающей педагога, которая, в свою очередь,

развивается творческой деятельностью педагога.

# Модель ресурсного центра

***Организационное ядро*** ресурсного центра:

1. Оперативное управление деятельностью ресурсного центра осуществляет директор учреждения, на базе которого он создан, и руководитель ресурсного центра по направлению комплексного информационно-методического сопровождения профессиональной деятельности молодых специалистов и организационно-методической поддержки педагогов, реализующих программы дошкольного образования.
2. В целях координации деятельности ресурсного центра определяется куратор ресурсного центра.
3. Ресурсный центр осуществляет свою деятельность во взаимодействии с Управлением образования.
4. Ресурсный центр является площадкой для взаимодействия и организации деятельности совместно с образовательными организациями, являющимися площадками сетевого взаимодействия на основе соглашений
5. Пул организаций-партнеров - совокупность организаций, заинтересованных в сотрудничестве при посредничестве ресурсного центра по направлению комплексного информационно-методического сопровождения профессиональной деятельности молодых специалистов и организационно-методической поддержке педагогов, реализующих программы дошкольного образования (См. Рис.1).

Рис.1

студунты учителя начальных педагогических

ВУЗов и колледжей классов

контингент

педагоги с

професиональным

дефицитами

молодые

специалисты

пул организаций партнеров

заинтересованные

организации

куратор ресурсного центра

организационная команда

ресурсный центр

# Основные участники реализации программы:

* + администрация образовательной организации;
	+ рабочая группа ресурсного центра;
	+ организаторы мероприятий;педагоги - молодые специалисты (до 3-х лет);
	+ педагоги, реализующие программы дошкольного образования;
	+ педагог - психолог.

# Функции участников реализации программы.

## Директор, Заместитель директора, руководитель ресурсного центра.

* + определяетстратегию введения молодого специалистав образовательноепространство;
	+ разрабатывает механизм сопровождения и становления молодого педагога;
	+ организует и контролируетсотрудничество и

взаимодействие молодогоспециалиста с наставником;

* + отслеживает результативность деятельности молодого специалиста, эффективность деятельности наставника.

## Старший воспитатель, член рабочей группы ресурсного центра

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

## Огранизаторы мероприятий, члены рабочей группы ресурсного центра

* + осуществляют деятельность по повышению уровня профессионального мастерствамолодого 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 профессиональногомастерства.

## Педагог, реализующий программы дошкольного образования

* + 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 профессиональногомастерства и восполнения профессиональных дефицитов.

## педагог – психолог

* + руководит процессом мониторингофых и диагностических мероприятий.

Программа поддержки и сопровождения молодых специалистов и педагого с дефицитами 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.

В Таблице 1 представлены этапы информационно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагогов на базе ресурсного центра .

Таблица 1. (Технология)

|  |
| --- |
| **Этап 1** |
| **Диагностика профессиональных затруднений, дефицитов, запросов и потребностей педагогических возможностей** |
| профессиональная диагностика, в том числе по результатам РИКУ | Изучение запросов педагогов | Изучение запроса государства и общества |
| Знание в области:-дошкольной педагогики и психологии;-методик развития детей дошкольного возраста:* образовательных технологий;

-основных подходов к воспитанию и развитию;* аспектов по взаимодействию с

родителями | Сравнение внешних ожиданий с имеющимся кадровым иобразовательным потенциалом |
| Определение целевых групп педагогов |
| Студент ВУЗа или молодой специалист«Я готов» | Педагог - стажист«Я хочу» | Педагог - профи«Я могу» | Педагог-«Я выгорел» |
| Педагог менее 3 лет в должности, готов к восприятию нового, самосовершенствова нию, готов решать профессиональные задачи | Педагог более 3 лет в должности, воспринимает изменения, самосовершенствуе тся, решает профессиональные задачи, обобщает и распространяет собственный педагогический опыт | Педагог более 5 лет в должности, воспринимает изменения, самосовершенствуе тся, решает экспериментальные задачи, занимается инновационной деятельностью, разработкой и внедрением новых образовательных технологий,изучает передовой научный | Педагог более 20 лет вдолжности, не воспринимает изменения, не считаетнужным изучать передовой педагогический опыт, считает, что узнал в педагогике все, что можно узнать. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | опыт. |  |
| **Этап 2** |
| **Организация деятельности по направлениям сопровождения педагогов, формы** |
| **Направление: психолого-педагогическая****компетентность и коммуникативная компетентность***Формы:* форумы и фестивали, городские методические объединения; сетевое профессиональное сообщество; вебинары; союз педагогов, др. | **Направление: методологическая компетентность и исследовательская компетентность***Формы*: мастер-сессии; постоянно действующие семинары, лекции повышения квалификации, научно- практические конференции, ярмарки педагогических идей; творческие лаборатории; методические объединения и др**.** | **Направление: презентационная компетентность и акмеологическая компетентность***Формы:* вебинары семинары, методические дни, диалоговые площадки, внутрифирменное обучение; открытые мероприятия; дискуссионные клубы; мастер-классы; семинары- практикумы, деловая игра, ролевая игра. |
| **Распределение организаций площадок сетевого взаимодействия** |
| **Базовые условия для реализации**Формирование внутренней и внешней мотивации; персонифицированный подход к каждому педагогу; создание комфортной, творческой инновационной среды; нахождение педагогав квалифицированном сообществе опытных коллег; сочетание использованию потенциала группового обучения с индивидуальном |
| **Этап 3** |
| **Информационно-методическое сопровождение профессиональной деятельности педагогов. Содержание** |
|  | **Блок****«психолого- педагогическая компетентность и коммуникативная компетентность»** | **Блок****«методологическая компетентность и исследовательская компетентность»** | **Блок****«презентационная компетентность и акмеологическая компетентность»** |
|  | **МУ ДПО****«Методический центр», СОШ № 22,****Лицей №14, Гимназия №4, ОО территорий, лекторы** | **Гимназия№9, Гимназия №21, Гимназия №4, Лицей №7, СОШ №11,12,15,****МОУ ДО «Диалог»,****«Росток»,****МУ ДПО «Методический центр»,****ОО территорий,****лекторы** | **СОШ №1,5,13,18,****«Центральная библиотечная система», МУ ДПО «Методический центр»,****ОО территорий, лекторы** |
|  | Реализация программы развития профессиональных компетентностей педагогов.Обмен опытом между педагогическими работниками.Разработка рекомендаций | Реализация программы развития профессиональных компетентностей педагогов.Обмен опытом между педагогическими работниками.Разработка рекомендаций | Реализация программы развития профессиональных компетентностей педагогов.Обмен опытом между педагогическими работниками.Разработка рекомендаций. |

|  |
| --- |
| **Используемые технологии:**проблемно-исследовательские, рефлексивные , деятельностные, самоопределенческие, коммуникативные |
| **Этап 4** |
| **Организация мониторинга эффективности деятельности по направлениям сопровождения педагогов.** |
|  | **психолого- педагогическая компетентность и коммуникативная****компетентность** | **методологическая компетентность и исследовательская** | **презентационная компетентность и акмеологическая компетентность** |
|  | Определение точек роста и точек риска (анкетирование, опросы и т.д.) | Определение точек роста и точек риска (анкетирование, опросы и т.д.) | Определение точек роста и точек риска (анкетирование, опросы и т.д.) |
| **Этап 5** |
| **Информационная поддержка** |
| Разработка и ведение страницы сайта ресурсного центра; разработка и ведение страницв социальных сетях; интеграция и содействие в продвижении контента в информационные ресурсы педагогических сообществ. |
|  | **Площадка****«психолого- педагогическая компетентность и коммуникативная компетентность»** | **Площадка****«методологическая компетентность и исследовательская компетентность»** | **Площадка****«презентационная компетентность и акмеологическая компетентность»** |
|  | Размещение информации на странице ресурсного центра.Формирование электронного банка данных | Размещение информации на страницересурсного центра.Формирование электронного банка данных | Размещение информации на странице ресурсного центра.Формирование электронного банка данных |
| **Результат:**Устранение профессиональных дефицитов, выстраивание вертикальных и горизонтальных профессиональных связей; формирование банка данных и распространение педагогического опыта по использованию образовательных ресурсов, эффективное и стабильное осуществление образовательной деятельности в условиях реализации ФГОСДО и ФОП. |

Предложенная система работы делает процесс реализации программы развития профессиональной компетентности молодых специалистов и педагогов поэтапным и технологичным. В ней прослеживаются этапы деятельности, структурные элементы каждого этапа и задачи, образуя замкнутый цикл и обеспечивая системное сопровождение профессиональной карьеры педагогов в контексте развития педагогического сообщества.

Ведущая роль в данном процессе принадлежит руководителю и координатору ресурсного центра, именно они определяют стратегию, координируют работу всех

участников образовательных отношений. Тактические задачи и исполнительские функции выполняют организаторы мероприятий: заместители директора, старшие воспитатели и педагоги-психологи, педагоги образовательных организаций. К работе в ресурсном центре могут быть привлечены администраторы, лекторы и другие специалисты на основании договоров безвозмездного оказания услуг, договоров гражданско-правового характера.

Важным условием достижения целей является техническое обеспечение дистанционных и очных семинаров, в том числе за счет внебюджетных средств.

Технология организационно-методического сопровождения деятельности педагога, на наш взгляд, является перспективной и актуальной, т.к. именно систематическая работа, организованная с педагогами, направленная на повышение профессионального роста, позволяет вывести их на более высокий профессиональный уровень, а для молодых специалистов - нивелировать страхи, связанные с профессией. Обеспечением системности является организация сопровождения через модель ресурсного центра и создания стажировочной площадки. Положительным эффектом технологии служит тиражируемый опыт лучших образовательных практик организаций, задействованных в проекте.

# 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 включает 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).

1. Создание условий для развития профессиональной рефлексии в оценке

своейдеятельности (в форме анализа вместе с педагогом показателей мониторинга развития обучающихся/воспитанников, собственной деятельности, просмотренных мероприятий, планов учебно-воспитательной работы, что позволяет своевременно корректировать педагогический процесс и контролировать его качество).

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

Мониторинг педагогической деятельности, общения, стилей педагогического взаимодействия и пр., а особенно самодиагностик, 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 Индивидуальной карты профессионального развития педагога или ИОМ (Приложение 3) и портфолио.

**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 воспитанников, так и на качестве образовательного процесса в целом.

Результатом принятия управленческих решений и построения системы сопровождения иподдержки 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.

* + Профессиональной рост молодых специалистов.
	+ Изменение личностных качеств, готовность к саморазвитию исамосовершенствованию.
	+ 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 -сетевые партнеры- 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.

# Реализация сопровождения педагогов на базе ресурсного центра будет способствовать:

повышению доступности организационно-методического сопровождения деятельности молодых специалистов и педагогов (на безвозмездной основе) для 40 организаций, реализующих программы дошкольного;

устранению профессиональных дефицитов работников организаций, реализующих программы дошкольного образования, по актуальным вопросам дошкольного образования;

введению новых видов деятельности и организационных форм повышения квалификации в формате стажировок для педагогического сообщества территории и области в очном и дистанционном (онлайн) формате (лекотека, семинары, практикумы, тренинги, мастер-классы, форумы и пр.)

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**

1. Бабухина, Анна Викторовна Управленческое сопровождение профессионального самоопределения молодых педагогов дошкольного образовательного учреждения // автореферат, 2017 год
2. Даутова Ольга Борисовна, Игнатьева Елена Юрьевна Сопровождение интеграции молодых педагогов в профессию как управленческая задача // ЧиО. 2018. №4 (57). URL: [https://cyberleninka.ru/article/n/soprovozhdenie-integratsii-molodyh-pedagogov-v-professiyu-kak-upr](https://cyberleninka.ru/article/n/soprovozhdenie-integratsii-molodyh-pedagogov-v-professiyu-kak-upravlencheskaya-zadacha) [avlencheskaya-zadacha.](https://cyberleninka.ru/article/n/soprovozhdenie-integratsii-molodyh-pedagogov-v-professiyu-kak-upravlencheskaya-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», 2018. - 98 с.

[https://www.ulspu.ru/upload/img/medialibrarv/66a/1 sbornik-diagnosticheskikh](https://www.ulspu.ru/upload/img/medialibrary/66a/1_sbornik-diagnosticheskikh-metodik.pdf)- [metodik.pdf](https://www.ulspu.ru/upload/img/medialibrary/66a/1_sbornik-diagnosticheskikh-metodik.pdf)

(дата обращения 17.03.2022) - Текст: электронный

1. Осашина, О. Ю. Адаптация молодых специалистов как составляющая деятельности руководителя образовательной организации / О. Ю. Осашина. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 21 (125). — С. 905-906. — URL: https://moluch.ru/archive/125/34399/ (дата обращения: 12.07.2022).
2. Петренко, Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении / Е. И. Петренко. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 50 (184). — С. 256-260. — URL: https://moluch.ru/archive/184/47316/ (дата обращения: 12.07.2022).
3. Сапожникова, И. Роль методической службы в становлении и развитии профессионального уровня молодого учителя / И. Сапожникова // Управление образованием. - 2008. - № 4. - С. 72-82. - URL:

[https://cvberleninka.ru/article/n/osnovnve-napravleniva-devatelnosti-metodicheskov-](https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti-metodicheskoy-sluzhby-v-sfere-stanovleniya-i-razvitiya-professionalnogo-urovnya-molodogo-uchitelya)

[sluzhbv-v-sfere-stanovleniva-i-razvitiva-professionalnogo-urovnva-molodogo-](https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti-metodicheskoy-sluzhby-v-sfere-stanovleniya-i-razvitiya-professionalnogo-urovnya-molodogo-uchitelya) [uchitelva](https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti-metodicheskoy-sluzhby-v-sfere-stanovleniya-i-razvitiya-professionalnogo-urovnya-molodogo-uchitelya) (дата обращения 10.03.2022) - Текст: электронный

1. 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

1. 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

1. Хаустова, А. И. Виды и этапы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности / А. И. Хаустова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 40 (174). — С. 81-83. — URL: https://moluch.ru/archive/174/45875/ (дата обращения: 12.07.2022).

8. Шевелев А.Н., Кузина Н.Н., Смольников В.Ю. Социопедагогическое исследование молодых учителей: проблемы, характерные черты и готовность к профессиональной деятельности // Человек и образование 2018 № 4 196

[http://obrazovanie21.narod.ru/D/Journal 4 2018.pd](http://obrazovanie21.narod.ru/D/Journal_4_2018.pdf)f (дата обращения 10.03.2022) - Текст: электронный

**Приложение 4**

1. **Общие положения**

**Положение о «Школе молодого педагога»**

* 1. Настоящее

Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Уставом образовательного учреждения и регламентирует работу «Школы молодого педагога».

* 1. «Школа молодого педагога» является структурной частью системы методической службы школы и субъектом внутришкольного управления.
	2. В своей деятельности «Школа молодого педагога» руководствуется Законом РФ «Об образовании» и настоящим Положением.
	3. «Школа молодого педагога» представляет собой форму обучения молодого специалиста в период вхождения его в должность.
	4. Участниками «Школы молодого педагога» являются следующие категории:
* учителя, имеющие стаж работы менее 3-х лет;
* учителя, имеющие длительный перерыв в педагогической деятельности.
1. **Основные цели и задачи**
	1. Целью создания «Школы молодого педагога» является адаптация начинающих педагогов к профессиональной деятельности, содействие профессиональному становлению молодых специалистов.
	2. Задачи:
* выявлять базовые профессиональные потребности молодых педагогов и содействовать их разрешению;
* удовлетворять потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и оказывать им помощь в преодолении их профессиональных затруднений;
* помочь молодым педагогам внедрить современные подходы и передовые педагогические

технологии в образовательный процесс и повышать уровень информационно - методической культуры;

* пропагандировать педагогическое мастерство опытных учителей и оказывать помощь в

совершенствовании знаний методики и педагогики;

* формировать навыки в проведении диагностики и самодиагностики;
* содействовать формированию и развитию мотивации начинающих педагогов к профессиональной деятельности, потребности в постоянном саморазвитии и совершенствовании;
* способствовать развитию ***профессионально значимых личностных качеств,*** индивидуального стиля учителя, созданию оптимальных условий для творческого роста молодых специалистов.
	1. Основные направления деятельности ШМП:
* углубление научно-профессиональных знаний;
* повышение психолого-педагогического уровня профессиональной деятельности;
* повышение научно-методического уровня профессиональной деятельности;
* формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков;
* освоение методики научно-исследовательской деятельности;
* совершенствование культуры педагогического общения;
* создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию;
* развитие способностей работать в команде;
* освоение корпоративных норм поведения;
* диагностика успешности работы молодого специалиста.
1. **Организационная структура**
	1. В состав «Школы молодого педагога» (далее - ШМП) входят молодые специалисты, их наставники, руководители предметных МО, заместитель директора по методической работе.
	2. Руководство работой ШМП и ее перспективное развитие осуществляет заместитель директора по методической работе, который назначается приказом руководителя учреждения образования.
	3. Руководитель ШМП осуществляет организацию и руководство всеми видами деятельности ШМП и несет ответственность за результаты ее работы.
	4. Работа ШМП осуществляется в соответствии с планом, который разрабатывается на учебный год.
	5. План работы ШМП составляется при участии руководителей предметных МО и утверждается на заседании методического совета учреждения образования.
	6. ШМП имеет право привлекать к проведению обучения педагога-психолога и других работников образовательной организации, готовых к передаче педагогического опыта.
2. **Организация деятельности**

«Школа молодого педагога» в соответствии с целями и задачами организует следующую деятельность:

* 1. Изучает работу молодых специалистов, выявляет проблемы и трудности.
	2. Проводит анкетирование с целью выявления личностных качеств, уровня профессионального мастерства, сферы и направленности интересов молодых педагогов.
	3. Организует процесс обучения педагогов в следующих формах:
* лекции;
* круглые столы;
* обучающие семинары по учебно-методическим вопросам;
* учебно-методические конференции;
* методические совещания;
* обучение в процессе контроля заместителями директора, руководителями методических объединений;

-открытые занятия, мастер - классы;

* изучение передового педагогического опыта;
* изучение современных образовательных и педагогических технологий;
* отчеты молодых учителей по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному самообразованию.
	1. В ШМП ведётся следующая документация:
* перспективный план работы ШМП;
* план работы ШМП;
* план работы учителя-наставника с молодым специалистом; - банк данных о молодых специалистах;
* отчеты по самообразованию молодых специалистов.
1. **Права и обязанности членов ШМП.**
	1. Члены ШМП имеют право:
* использовать материальную базу образовательного учреждения для самообразования;
* участвовать в научных и учебно-методических конференциях, семинарах, совещаниях, творческих и педагогических мастерских, презентуя наработанный опыт;
* получать необходимую для выполнения своих функций информацию у заместителей директора и руководителей всех структурных подразделений, знакомиться с документами по вопросам обеспечения образовательной и методической деятельности;
* получать консультативную помощь от администрации образовательной организации

(методиста, опытных педагогов, педагогов- наставников;

* присутствовать на занятиях своих коллег (с их предварительного согласия и по согласованию с руководителем ШМП);
* вносить предложения по совершенствованию деятельности ШМП, планировании деятельности ШПМ;
* повышать свою квалификацию.
	1. Члены ШМП обязаны:
* регулярно посещать занятия ШМП;
* выполнять индивидуальные планы работы в полном объеме, исполнять поручения руководителя ШМП в рамках должностных инструкций;
* участвовать в мероприятиях, организуемых ШМП;
* соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка;
* представлять отчет по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному образования.

***Приложение***

1. **Общие положения**

**Примерное Положение о портфолио педагога**

* 1. Настоящее Положение разработано с целью повышения качества образования и уровня компетентности и профессионализма педагогических работников школы.
	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.
	3. Портфолио учителя является одним из факторов системы поощрения и влияет на стимулирующую часть выплат работнику образовательной организации.
	4. 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.
1. **Структура и содержание портфолио**
	1. Портфолио должно состоять из следующих разделов.

**Раздел 1. Общие сведения об учителе (педагогическом работнике) школы.**

Данный раздел включает сертифицированные документы достижений педагогического работника. В этом разделе указывается:

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

**Раздел 2. Образование и повышение квалификации**

***Этот раздел позволяет судить о процессе индивидуального развития педагоги.*** 1. Какое образовательное учреждение закончил(а) и когда.

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

1. Материалы, в которых обосновывается выбор учителем в своей практике тех или иных средств педагогической диагностики для оценки образовательных результатов.
2. Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, в том числе и информационно- коммуникационных, технологий обучения детей с проблемами развития и т.п.
3. Использование здоровьесберегающих компонентов в обучении.
4. Работа в методическом объединении, экспертных советах, сотрудничество с методическим центром, другими учреждениями.
5. 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 общеобразовательном процессе, отчет по теме самообразования.

1. Проведение научных исследований.
2. Разработка авторских программ, элективных курсов.
3. Подготовка творческого отчета, реферата, доклада, статьи.
4. Другие документы.

**Раздел 4. Внеурочная деятельность по предмету.**

1. Творческие работы, рефераты, учебно-исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися 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 школьных, районных, областных, всероссийских олимпиадах,

конкурсах и т.д.

* результатов участия учащихся в социально-значимых проектах и акциях различной направленности;
* результатов промежуточной и итоговой аттестации учащихся.
1. Сведения о результатах сформированности у учащихся 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 учителя (педагогического работника) школы за определённый период (4 - 5 лет) перед аттестацией работника на квалификационную категорию.***

**Раздел 6. Результаты мониторинга профессиональнойдеятельности педагогического работника**

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

* личность учителя (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, учащихся. Представляются в виде текстов-заключений, рецензий, резюме, рекомендательных писем.

**Раздел 8. Выполнение функции классного руководителя.**

1. Формирование и обновление базы данных по итогам учебновоспитательного процесса с выведением рейтинга учащихся в целом и по предметам:
2. Работа с родителями.
3. Выявление уровня развития детского коллектива.
4. Анализ результативности деятельности классного руководителя (динамика уровня воспитанности, коммуникативной компетентности учащихся 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.

* 1. Педагог может по своему усмотрению переименовывать разделы портфолио, оставляя тематику разделов инвариантным.
1. **Деятельность учителя по созданию портфолио.**
	1. Портфолио педагога оформляется в папке-накопителе. Каждый отдельный материал, включенный в портфолио, должен датироваться.
	2. Состав портфолио зависит от конкретных задач, которые ставит перед собой педагог.
	3. Портфолио педагога служит основанием для участия в различных конкурсах, для аттестации на квалификационную категорию, для распределения стимулирующих части оплаты труда.