

**Программа наставничества
"Профессиональное становление молодого педагога
в условиях образовательного пространства"**

За основу данной программы наставничества взята программа «Профессиональное становление молодого учителя» автора С.Б.Лукьяненко, заместителя директора по НМР МОУ «Средняя общеобразовательная школа №46 с углубленным изучением отдельных предметов» г.Сургута.

Введение в программу

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а обучающиеся и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Для педагога, который выбрал осознанно свою профессию материальная составляющая пусть важная, но не самая главная. На первом месте - создание условий для самореализации личности педагога. Целенаправленная система мотивации молодого педагога, вовлечение в активную деятельность учреждения является мощным стимулом профессионального роста.

Цель и задачи Программы

Цель Программы: создание системы профессионального становления молодых педагогов города Лангепаса в условиях образовательного пространства.

Задачи Программы:

- помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации;
- создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
- оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в учебно-воспитательный процесс;

- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании;
- разработать и адаптировать систему оценивания профессиональной деятельности молодого педагога.

Предполагаемые результаты

- Создание механизмов адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении, образовательном пространстве города.
- Уменьшение доли молодых педагогов, прекращающих педагогическую деятельность в системе образования города.
- Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства и т.д.
- Создание положительного имиджа системы образования в части работы с педагогическими кадрами.

Методологическая основа Программы

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления – работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

Содержание программы учитывает:

1. Психологические основы адаптации молодого педагога в системе образования

Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.

2. Методическое сопровождение молодого педагога в организации учебно-воспитательного процесса

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, посещение уроков, проводимых учителями первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д. Важно научить начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса. Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых учителей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

Уровни реализации программы

Программа реализуется на двух уровнях:

1. Уровень образовательного учреждения:

√ Реализация программы в рамках Положения о наставничестве.

2. Уровень муниципалитета:

- √ Создание Объединения молодых педагогов, организация его работы (Положение об Объединении молодых педагогов);
- √ Психологическое тестирование молодых педагогов на предмет выявления профессиональных затруднений;
- √ Реализация плана мероприятий Объединения молодых педагогов.
- √ Создание клубов по интересам (исходя из потребностей и интересов молодых педагогов).

Характер реализации программы

Характер реализации программы – **циклический**.

Этапы реализации программы повторяются циклами с учетом прибытия новых молодых специалистов, потребностей молодых педагогов и выявленных их профессиональных затруднений.

Сроки реализации Программы

Срок реализации Программы – в соответствии со сроком реализации целевой программы развития системы образования города Лангепаса 2012-2014гг. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе далее в рамках следующей программы развития.

Состав Объединения молодых педагогов утверждается приказом управления и образования и молодежной политики администрации города Лангепаса ежегодно (с учетом выбывания педагогов со стажем педагогической работы более 3-х лет и прибытием молодых специалистов).

Этапы реализации Программы

Программа реализуется в три этапа:

1 этап. Организационный

Задачи этапа: создание муниципального объединения молодых педагогов образовательных учреждений со стажем работы от 0 до 2-х лет; выявление профессиональных затруднений молодых педагогов, разработка основных направлений работы с молодыми педагогами. Создание нормативно-правовой базы.

Содержание этапа:

- √ создание пакета нормативных документов по реализации Программы:
- Положение об Объединении молодых педагогов (приложение 1);
- Положение о наставничестве (приложение 2);
- Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов (приложение 3).
- √ Организация Объединения молодых педагогов.
- √ Проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.
- √ Составление и утверждение плана работы объединения молодых педагогов на уровне муниципалитета.

2 этап. Внедренческий

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- √ Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве (приложение 2).

- √ Реализация плана работы Объединения молодых педагогов.
- √ Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
- √ Проведение мониторинга деятельности всех участников образовательного процесса;
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога;
- ведение портфолио учащихся и молодого учителя.

3 этап. Аналитический этап

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- √ Проведение мониторинга реализации этапов программы.
- √ Изучение и обобщение накопленного материала.
- √ Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- √ Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

Приложение 1
к программе наставничества «Профессиональное
становление молодого педагога в условиях
образовательного пространства»

Положение об Объединении молодых педагогов

1. Общие положения

1.1. Объединение молодых педагогов (далее Объединение) – добровольное творческое объединение молодых педагогов, созданное с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных навыков, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

1.2. Объединение молодых педагогов создано для совместной реализации целей и задач, предусмотренных настоящим Положением.

1.3. Объединение руководствуется в своей деятельности нормативно-правовыми актами в области образования и настоящим Положением.

1.4. Объединение организуется при наличии не менее пяти молодых педагогов.

1.5. В настоящем Положении используется термин: «молодой педагог» - педагогические работники всех типов и видов образовательных учреждений города Лангепаса в возрасте до 35 лет включительно.

2. Цели и задачи деятельности Объединения молодых педагогов

2.1. Основные цели:

2.1.1. Реализация государственной политики по вопросам привлечения и закрепления молодых педагогов в систему образования.

2.1.2. Создание условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов.

2.1.3. Оказание помощи начинающим педагогам в прохождении этапа первоначального освоения специальности, профессиональной адаптации с минимальными психологическими трудностями.

2.1.4. Создание условий для максимально быстрого включения молодых педагогов и вновь прибывших специалистов в образовательный процесс образовательного учреждения.

2.2. Задачи:

2.2.1. Оказание помощи в адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности.

2.2.2. Ориентация деятельности молодых педагогов на совершенствование профессионального мастерства.

2.2.3. Внедрение в практическую деятельность педагогических работников достижений педагогической науки и передового педагогического опыта.

2.2.4. Оказание информационной поддержки молодым педагогам в образовательном пространстве.

2.2.5. Ознакомление молодых специалистов со спецификой работы в образовательном учреждении, особенностями работы с учащимися (воспитанниками) и их родителями.

2.2.6. Предупреждение наиболее типичных ошибок, противоречий в организации учебных занятий, поиск возможных путей их преодоления.

2.2.7. Активное участие в мероприятиях, проводимых в образовательных учреждениях города.

2.2.8. Формирование потребности в непрерывном самообразовании.

3. Состав Объединения

3.1. Руководитель объединения - выборный представитель из состава опытных педагогов образовательных учреждений города.

3.2. Члены Объединения - педагогические работники всех типов и видов образовательных учреждений города Лангепаса в возрасте до 35 лет включительно.

3.3. Сопровождение деятельности Объединения могут осуществлять городские методические объединения педагогов, наставники молодых педагогов, члены проектных групп и др. специалисты сферы образования.

4. Функции Объединения

4.1. Участвует в определении основных направлений работы с молодыми педагогами.

4.2. Выявляет проблемы, возникающие в профессиональной деятельности молодых педагогов, оказывает помощь в решении выявленных проблем.

4.3. Содействует в решении профессиональных и социальных запросов молодых педагогов.

4.4. Способствует созданию оптимальных условий для самореализации молодого педагога, более активному участию молодежи в профессиональных конкурсах.

4.5. Помогает ориентироваться в образовательном пространстве, понять новые тенденции в развитии образования, узнать о правовых и психологических аспектах успешной профессиональной деятельности.

4.6. Осуществляет знакомство и обмен опытом между молодыми педагогами, работающими в образовательных учреждениях.

5. Обязанности Объединения

5.1. Организация групповых и индивидуальных занятий (консультаций) для молодых педагогов, проведение практических семинарских занятий.

5.2. Организация изучения профессиональных потребностей молодых педагогов, помощь в самосовершенствовании;

5.3. Организация работ по изучению передового педагогического опыта.

5.4. План заседаний Объединения составляется на основе анализа посещенных уроков и выявленных педагогических затруднений (по результатам анкетирования).

5.5. К молодым специалистам прикрепляется наставник из наиболее опытных педагогов.

5.6. В годовой план работы Объединения включаются график проведения занятий, открытых уроков по определенной тематике, коррекционные занятия по повышению уровня педагогического мастерства.

6. Организация деятельности Объединения

6.1. Изучает работу молодых педагогов, выявляет проблемы и трудности.

6.2. Проводит анкетирование с целью выявления личностных качеств педагога, уровня профессионального мастерства, сферы и направленности интересов учителя.

6.3. Организует процесс обучения педагогов в следующих формах: стажировка, лекция, мастер-класс, открытые уроки (занятия), семинар-практикум, обучение в процессе контроля и экспертной оценки заместителей директора и руководителей МО, наставничество, моделирование и анализ ситуации, просмотр видеозаписи открытых уроков и занятий других педагогов, посещение мероприятий и их анализ, помощь в конструировании дидактических материалов.

6.4. Объединение работает по плану, являющемуся составной частью программы наставничества.

7. Регламент работы Объединения

7.1. Состав Объединения утверждается ежегодно.

7.2. Деятельность Объединения осуществляется в соответствии с планом работы, составленным на год, сформированным на основании предложений членов Объединения и утвержденным приказом на муниципальном уровне.

7.3. Заседания Объединения проводятся по мере необходимости, но не реже 1-го раза в 3 месяца.

7.4. Заседание считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины списочного состава Объединения.

7.5. Вопросы для рассмотрения включаются в повестку дня, как правило, на предыдущем заседании Объединения и сообщаются всем его членам.

7.6. Решения по рассматриваемым вопросам принимаются простым большинством голосов.

7.7. Обсуждение вопросов на заседании и принимаемые решения оформляются в форме протоколов и выписок из протоколов.

8. Права Объединения

Объединение имеет право:

8.1. Оказывать координирующую, методическую и консультативную помощь молодым педагогам.

8.2. Разрабатывать и проводить открытые мероприятия: совещания, семинары, конкурсы, соревнования, выставки и т.п.

8.3. Сотрудничать со средствами массовой информации, осуществлять издательскую деятельность.

8.4. Оценивать результаты работы молодых педагогов и представлять к поощрению за результаты работы.

9. Обязанности членов Объединения

Члены Объединения обязаны:

9.1. Соблюдать требования настоящего Положения.

9.2. Содействовать в достижении целей и решении задач, стоящих перед Объединением.

9.3. Принимать участие в деятельности Объединения.

10. Документация Объединения

10.1. План работы Объединения.

10.2. Банк данных молодых педагогов.

10.3. Протокол заседания Объединения.

Приложение 2
к программе наставничества «Профессиональное
становление молодого педагога в условиях
образовательного пространства»

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Педагогическое наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ОУ или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.

Наставник — опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой педагог — начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе образовательного учреждения профессионального образования, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.2. Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. **Цель** педагогического наставничества – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении; формирование в образовательном учреждении кадрового ядра.

2.2. **Задачи** педагогического наставничества:

2.2.1. привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в образовательном учреждении;

2.2.2. ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

2.2.3. способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Педагогическое наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель руководителя образовательного учреждения по учебно-воспитательной (методической) работе и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Руководитель методического объединения выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

3.3.1. высокий уровень профессиональной подготовки;

3.3.2. развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

3.3.3. опыт воспитательной и методической работы;

3.3.4. стабильные результаты в работе;

3.3.5. богатый жизненный опыт;

3.3.6. способность и готовность делиться профессиональным опытом;

3.3.7. стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения (совете педагогов образовательного учреждения), согласовываются с

заместителем руководителя по УВР и утверждаются на методическом совете (совете педагогов) образовательного учреждения.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен, по рекомендации методического совета (совета педагогов) образовательного учреждения, приказом руководителя образовательного учреждения с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

3.6. Наставничество устанавливается для следующих **категорий** педагогических работников образовательных учреждений:

3.6.1. выпускников очных, заочных высших и средних специальных учебных заведений, прибывших в образовательные учреждения;

3.6.2. педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

3.6.4. педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;

3.6.5. педагогов, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;

3.6.6. педагогов, нуждающихся в дополнительной профессиональной подготовке.

3.7. Кандидатура молодого педагога для закрепления за ним наставника рассматривается на заседании методического объединения (совета педагогов) с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

3.8. **Замена** наставника производится руководителем образовательного учреждения **в случаях:**

3.8.1. увольнения наставника;

3.8.2. перевода на другую работу подшефного или наставника;

3.8.3. привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

3.8.4. психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым педагогом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.10. Для мотивации деятельности наставнику устанавливается надбавка к заработной плате в соответствии с Положением образовательного учреждения о стимулирующих выплатах.

4. Обязанности наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности.

4.2. Изучать:

4.2.1. деловые и нравственные качества молодого педагога;

4.2.2. отношение молодого педагога к проведению занятий, коллективу образовательного учреждения, обучающимся, воспитанникам, родителям;

4.2.3. его увлечения, наклонности, круг досугового общения.

4.3. Вводить в должность.

4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом учебных занятий, внеклассных мероприятий.

4.5. Разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.6. Помочь молодому педагогу в разработке рабочей общеобразовательной программы.

4.7. Оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

4.8. Развивать положительные качества молодого педагога, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

4.9. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации не реже 1 раза в полугодии, с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога (на научно-методическом совете, совете педагогов образовательного учреждения).

5. Права наставника

5.1. Подключать с согласия заместителя руководителя по УВР, руководителя методического объединения, других сотрудников для дополнительного обучения молодого педагога.

5.2. Посещать занятия, проводимые молодым педагогом.

5.3. Запрашивать информацию о проделанной работе у молодого педагога, как в устной, так и в письменной форме не реже одного раза в полугодие.

6. Обязанности молодого педагога

6.1. Изучать нормативно-правовые акты в области образования, определяющие его профессиональную деятельность.

6.2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.

6.3. Учиться у наставника передовым методам и формам работы.

6.4. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.5. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником в установленные сроки.

7. Права молодого педагога

7.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

8. Руководство работой наставника

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя руководителя образовательного учреждения.

8.2. **Заместитель руководителя** образовательного учреждения по учебно-воспитательной (методической) работе образовательного учреждения **обязан:**

8.2.1. представить назначенного молодого педагога педагогам образовательного учреждения, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

8.2.2. создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога и его наставника;

8.2.3. посещать отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым педагогом;

8.2.4. организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми педагогами;

8.2.5. изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

9.1.1. настоящее Положение;

9.1.2. приказ руководителя образовательного учреждения об организации наставничества;

9.1.3. планы работы наставника.

9.2. По окончании срока наставничества молодой специалист в течение 10 дней представляет:

9.2.1. отчет молодого педагога о проделанной работе;

9.2.2. план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

Приложение 3
к программе наставничества «Профессиональное становление молодого педагога в условиях образовательного пространства»

Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
Виды комплексной оценки	<ol style="list-style-type: none"> 1. внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2. внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).
Компоненты комплексной оценки	<ul style="list-style-type: none"> • нормативно-ориентированный; • содержательно-целевой; • организационно-технологический; • мотивационно-личностный; • контрольно-диагностический; • коррекционно-аналитический
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> • реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; • соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; • создание образовательной среды; • деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности; • результативность образовательного процесса; • коррекция педагогической деятельности
Методы	<ul style="list-style-type: none"> • изучение документов; • анализ; • самооценка, самоанализ; • мониторинг; • тестирование; • анкетирование; • беседа; • наблюдение; • контроль; • экспертиза
Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none"> • репродуктивный (технологический); • конструктивный (эвристический); • исследовательский (креативный)
Результаты	<ul style="list-style-type: none"> • Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога. • Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

- 1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- 2.Культура ведения документации.
- 3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
- 4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной предметно-развивающей, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения участников обучающихся, воспитанников.
15. Достижения молодого педагога (участие в образовательных событиях разного уровня).
16. Взаимодействие с внешней средой.
17. Включенность родителей обучающихся воспитанников в образовательный процесс.
18. Готовность к процедуре аттестации.