



АДМИНИСТРАЦИЯ
муниципального образования
"Заиграевский район" Республики Бурятия

УПРАВЛЕНИЕ
ОБРАЗОВАНИЯ РАЙОНА

671310 п. Заиграево ул. Октябрьская, д. 4 тел. (236) 4-14-67, 4-19-24 факс: 4-13-56

ПРИКАЗ

29 января 2020 г.

№ 45/1

**Об утверждении программы
«Сопровождение молодых специалистов
образовательных организаций муниципального
образования «Заиграевский район»**

В целях эффективной организации и координации методической работы в образовательных учреждениях района, оперативного управления педагогическими инновациями на муниципальном уровне **приказываю:**

1. Утвердить программу «Сопровождение молодых специалистов образовательных организаций муниципального образования «Заиграевский район»;
2. Разместить муниципальную программу на сайте управления образования АМО «Заиграевский район»;
3. Контроль над исполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования

Е.В.Тулаева

Утверждаю
Начальник управления образования
АМО «Заиграевский район»
_____ Е.В. Тулаева

ПРОГРАММА

СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЗАИГРАЕВСКИЙ РАЙОН»

**СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЗАЙГРАЕВСКИЙ РАЙОН»**

Соисполнители муниципальной программы	Управление образования Администрации муниципального образования «Заиграевский район» (далее — Управление образования) Образовательные организации Заиграевского района
Участники муниципальной программы	Молодые специалисты образовательных организаций района; специалисты Управления образования; администрация образовательных организаций; педагоги-наставники, тьюторы.
Цель муниципальной программы	Оказание методической помощи начинающим педагогам в развитии профессиональной компетентности и личностной адаптации в образовательных организациях Заиграевского района
Задачи муниципальной программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание информационного банка данных молодых специалистов Заиграевского района; 2. Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности; 3. Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов; 4. Создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании. 5. Оказание методической помощи в организации образовательного процесса; 6. Организация работы по выявлению, изучению и диссеминации инновационного педагогического опыта; 7. Создание системы оценивания результативности методического сопровождения молодых специалистов района; 8. Развитие профессионального сообщества молодых педагогов.
Сроки реализации муниципальной программы	2020 — 2025 годы

Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Успешная адаптация молодых педагогов в образовательных организациях Заиграевского района; 2. Осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании; 3. Развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых педагогов; 4. Эффективная модель методического сопровождения по развитию профессиональной компетентности молодых специалистов образовательных учреждений района; 5. Повышение эффективности образовательного процесса в образовательных учреждениях.
----------------------	--

Пояснительная записка. Введение.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в образовательные организации обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Цель – Оказание методической помощи начинающим педагогам в развитии профессиональной компетентности и личностной адаптации в образовательных организациях Заиграевского района.

Задачи:

- Создание информационного банка данных молодых специалистов района;
- Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- Создание условий для удовлетворения информационных, учебно- методических, творческих потребностей молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании, предполагающем рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- Оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
- Организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;
- Создание системы по оцениванию результативности методического сопровождения молодых специалистов района;
- Развитие профессионального сообщества молодых педагогов

Нормативно правовая база:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации

Сроки реализации Программы

Программа рассчитана на 5 лет и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

Этапы реализации Программы

Диагностический – выявление уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;

Мотивационный – формирование мотивации молодых педагогов для осуществления непрерывного профессионального образования, построение индивидуального образовательного маршрута педагога;

Когнитивный – оказание индивидуальной, адресной методической помощи молодым специалистам;

Регулятивно-оценочный – формирование аналитических умений, выявление роста потенциальных возможностей молодых специалистов, выявление профессиональных затруднений;

Личностно ориентированный – выбор методической темы для самообразования молодых педагогов;

Деятельностный – активная деятельность молодых специалистов по выбранной методической теме (самостоятельный творческий поиск);

Итогово-аналитический – результативность методического сопровождения молодых специалистов по развитию профессиональной компетентности.

Условия реализации Программы:

- разработка и реализация системы мероприятий по развитию наставничества и методическому сопровождению (адаптации, обучению, развитию) молодых специалистов;
- создание психологически комфортных условий для работы молодых педагогов;
- создание условий для творческой работы и развития профессиональной компетентности молодых специалистов через систему непрерывного профессионального образования;
- разработка модели эффективной системы методического сопровождения в организации экспериментальной и инновационной деятельности молодых специалистов;
- обеспечение в системе методической поддержки условий для индивидуального методического сопровождения молодых педагогов в процессе информатизации образования;
- создание условий для развития и успешного функционирования профессионального сообщества молодых специалистов на муниципальном уровне.

Механизм реализации Программы:

Программа реализуется на муниципальном уровне и может содержать следующие формы научно-методического сопровождения молодых специалистов:

1. Оказание методической помощи в разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута молодого педагога, который определяется в каждом конкретном случае индивидуально, исходя из ряда факторов, в том числе характера образовательных запросов и интересов молодого специалиста, уровня его

профессиональной компетентности, конкретных достижений, сильных и слабых сторон. Маршрут может иметь теоретическую или практическую направленность, реализовываться как в рамках образовательного учреждения, так и вне его. Важный компонент индивидуального образовательного маршрута – «контрольные пункты» его прохождения, обеспечивающие оценку и самооценку успешности работы. Это могут быть:

- консультация с наставником молодого педагога;
- ведение дневника индивидуального образовательного маршрута;
- выступления на заседаниях методических объединений;
- проведение открытых уроков (занятий, мероприятий);
- защита методических или дидактических материалов, подготовка статей для публикации в профессиональных изданиях, размещение материалов на электронных образовательных ресурсах и др.

- участие в конкурсах

2. Организация консультаций по возникающим вопросам со специалистами Управления образования.

3. Посещение и анализ (самоанализ) уроков (занятий, мероприятий).

4. Методическая помощь в подготовке к профессиональным конкурсам, фестивалям педагогического мастерства, акциям, проводимым как на уровне образовательного учреждения, так и на муниципальном, республиканском уровнях.

5. Организация обратной связи, которая может осуществляться в следующих формах:

- индивидуальное и групповое собеседование с молодыми специалистами;
- предоставление молодым педагогам возможности выступления на семинарах, «круглых столах», конференциях и других мероприятиях;
- анкетирование молодых специалистов.

6. Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов, которые могут быть:

- общепедагогическими;
- психолого-педагогическими;
- методическими;
- научно-теоретическими;
- организационными.

Диагностика профессиональных затруднений осуществляется по результатам:

- собеседования с молодым специалистом;
- анкетирования учащихся;
- анализа уроков, планирования, журнала, диагностических работ учащихся и т.п.

Методические рекомендации по внедрению и реализации программы наставничества

Процесс реализации программы наставничества предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов.

Распорядительный акт органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере образования, включающий:

- основания для внедрения целевой модели наставничества в субъекте Российской Федерации;
- сроки внедрения целевой модели наставничества в субъекте Российской Федерации;
- перечень образовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества;
- планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в субъекте Российской Федерации.

Распорядительный акт образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

- основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- сроки внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;
- сроки проведения мониторинга эффективности наставничества;
- планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации;
- утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.

Положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

Типовое положение о программе наставничества может включать в себя:

- описание форм программ наставничества;
- права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов;
- требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
- процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
- формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
- формы и условия поощрения наставника;
- критерии эффективности работы наставника.

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает в себя следующую информацию:

- сроки реализации этапов программ наставничества;
- мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества;
- мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

Формы наставничества.

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает две основные роли.

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Портрет участников. Наставник.

Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, лояльный, поддерживающий стандарты и

правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к молодому педагогу как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Наставляемый.

Молодой педагог, студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.

Для организации методического сопровождения молодого специалиста целесообразно оформить Карту индивидуального сопровождения молодого педагога (Таблицы 1,2)

Таблица 1.

Мероприятия	Сроки	Деятельность		
		Сопровождаемого	Сопровождающего	Совместная

Таблица 2.

Фамилия, Имя, Отчество молодого педагога			
Преподаваемый предмет			
Педагогический стаж			
Учебная нагрузка			
Параллели (группы), в которых работает молодой педагог			
Реализуемые программы (по классам)			
Класс	Программа	Планирование	vmk

Также необходимо провести анализ итогов реализации индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста (Таблица 3).

Таблица 3

Состояние профессионального затруднения.		Способ диагностики результатов	Выводы
До начала методического	После завершения методического		

сопровождения	сопровождения		

Соисполнители муниципальной программы

Для реализации Программы привлекаются:

- Управление образования Администрации муниципального образования «Заиграевский район», образовательные организации Заиграевского района, руководители и заместители руководителей образовательных учреждений; педагоги - победители и лауреаты профессиональных конкурсов; наставники из числа опытных педагогов.

Направления деятельности и содержание научно-методического сопровождения молодых специалистов

Аналитическая деятельность — мониторинг профессиональных и информационных потребностей молодых специалистов; создание банка данных молодых педагогов; выявление затруднений дидактического и методического характера; сбор и обработка информации о результатах научно-методического сопровождения; изучение, обобщение и диссеминация инновационного педагогического опыта.

Информационная деятельность - ознакомление молодых специалистов с законодательной, нормативно-правовой, методологической базой образовательного процесса, новинками научной, психолого - педагогической, методической литературы, опытом инновационной деятельности; информирование молодых педагогов о процессах модернизации, происходящих в системе образования, о содержании образовательных программ, новых УМК, методических рекомендациях; осуществление информационно-библиографической деятельности.

Организационно-методическая деятельность – диагностика профессиональных затруднений, методическое сопровождение и адресная практическая помощь молодым педагогам в период подготовки к аттестации, межаттестационный и межкурсовой периоды; прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки молодых специалистов, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного профессионального образования; организация помощи при подготовке выступлений на семинарах, конференциях, «круглых столах», педагогических чтениях и т.п., в том числе виртуальных, подготовке к участию в профессиональных конкурсах, фестивалях и т.д.

Консультационная деятельность – организация консультационной работы для молодых специалистов по различным направлениям профессиональной деятельности; популяризация и разъяснение результатов современных психолого-педагогических исследований; консультирование по вопросам организации образовательного процесса в условиях модернизации образования.

Деятельность в области информатизации образования – мониторинг состояния, результатов и перспектив научно-методического сопровождения молодых специалистов; формирование банка данных о методах и формах научно-методического сопровождения молодых педагогов, их информационных профессиональных потребностях, инновационном педагогическом опыте; организация сетевого взаимодействия внутри и вне профессионального сообщества молодых специалистов; анализ сформированности ключевых компетенций молодых педагогов.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодых педагогов в образовательных учреждениях Заиграевского района;
- осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании;
- развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых педагогов;
- эффективная модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых специалистов образовательных учреждений района;
- повышение эффективности образовательного процесса в образовательных учреждениях.

Заключение.

В условиях модернизации системы образования, инновационной педагогической практики управление профессиональным развитием молодых специалистов ориентировано на создание условий для ценностно-смыслового самоопределения и профессионально-личностной самореализации молодого педагога.

Методическое руководство становлением молодого педагога как компетентного специалиста будет эффективно только при условии обновления самой методической работы, где функция контроля сменяется функцией оказания методической помощи молодым специалистам с тем, чтобы сформировать у них самостоятельное творческое поведение.

С этой целью необходима новая технология методической работы. и

Только систематическая работа методической службы, администрации

образовательных учреждений, самих молодых специалистов, педагогов-наставников, а также непрерывное профессиональное образование может привести к эффективным результатам. Уверенность в своих силах, стремление к самостоятельному решению профессиональных затруднений, высокая эффективность профессиональной деятельности является показателем успешности молодого педагога, его высокой профессиональной компетентности.

Приложение 1.

Диагностика уровня профессиональной компетентности молодого специалиста

Параметры	Критерии	Показатели	Инструментарий

<p>Мотивационно-ценностный (личностный)</p>	<p>Отношение молодого педагога к усвоению новых знаний, готовность к непрерывному профессиональному развитию.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ценностное отношение к выбранной профессии; - ценностное отношение к событиям, к окружающим, к себе, к участникам образовательного процесса; - структура профессиональной мотивации; - готовность к проявлению личной инициативы и развития профессиональной компетентности. 	<ul style="list-style-type: none"> - анкетирование; - беседа; - интервьюирование; - педагогический эксперимент.
<p>Гносеологический</p>	<p>Осознание молодым педагогом значения педагогической науки, её логической структуры, системно-структурных отношений, системы общезначимых норм, теорий, методов и схем деятельности.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знание теоретических и методологических основ области образования, в которой работает молодой педагог; - знание психолого-педагогических основ современного образования (в том числе, нормативно-правовой базы, основных направлений модернизации образования); - сформированность современных профессиональных компетенций; - широта и глубина кругозора. 	<ul style="list-style-type: none"> - анкетирование; - наблюдение; - изучение и обобщение опыта.
<p>Когнитивно-деятельностный</p>	<p>Результативность деятельности молодого</p>	<ul style="list-style-type: none"> - наличие устойчивых результатов, высокая 	<ul style="list-style-type: none"> - индивидуальные, групповые собеседования;

	<p>специалиста. Наличие у него осознанных критериев оценки собственных результатов деятельности, умение применять их на практике.</p>	<p>эффективность профессиональной деятельности; - глубина и обоснованность анализа результативности деятельности молодого педагога. - уровень подготовки обучающихся (воспитанников); -глубина, логичность, обоснованность выводов о направлениях повышения профессиональной компетентности; - степень самокритичности молодого специалиста.</p>	<p>- самоанализ; - ранжирование; - сравнительный анализ.</p>
	<p>Уровень теоретических знаний и ключевых компетенций в области базовой науки и методики преподавания предмета, проведения занятия, готовность и способность соотнести с ними свою практику, совершенствоваться на их основе профессиональную деятельность.</p>	<p>- владение традиционными Методами решения профессиональных задач; - новизна методических приёмов, - инновационная деятельность молодого специалиста; - владение знаниями в области новинок педагогической литературы, цифровых образовательных ресурсов; - владение знаниями в области методики; - умение анализировать</p>	<p>- наблюдение; - анкетирование; -сравнительный анализ; - тренинги.</p>

		<p>полученную информацию в области профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение понять методическую идею и дать ей квалифицированную оценку. 	
	<p>Уровень включённости в инновационные решения и их обоснованность.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - глубина, научная обоснованность, практическая значимость собственных инновационных методических разработок, последовательность изложения материала; - уровень осмысления проблемы (понимание значимости интеграции, знание её основных типов и направлений, решение проблемы на практическом уровне); - качество практических решений актуальных методических проблем (точность в выборе проблемы, глубина, научная обоснованность, практическая значимость). 	<ul style="list-style-type: none"> - изучение продуктов профессиональной деятельности; - изучение исследовательской деятельности; - беседа; самоанализ.
	<p>Умение профессионально грамотно анализировать свой инновационный</p>	<ul style="list-style-type: none"> - уровень ориентации в опыте коллег; - умение изучить и сопоставить опыт по выбранной проблеме; 	<ul style="list-style-type: none"> - изучение обобщение опыта; - экспертная оценка; - внешняя оценка; - самоанализ;

	опыт и опыт коллег.	- умение выделить общие и специфические элементы деятельности; - умение убедительно аргументировать выводы.	сравнительный анализ.
	Владение методами педагогического исследования.	- уровень владения комплексом исследовательских компетенций (понимание, использование в профессиональной деятельности, обоснованность суждений); - качество исследовательской деятельности (актуальность выдвинутой проблемы, научная обоснованность, самостоятельность в её разработке, новизна, практическая значимость).	- анализ процесса и продукта профессиональной деятельности; - анкетирование; - интервьюирование; педагогический эксперимент.
	Владение профессионально-речевой культурой, включённость в другие области духовной культуры как показатель богатства личности педагога.	- разносторонность интересов; - речевая грамотность.	- анкетирование; - наблюдение; - беседа; - тренинги.

Приложение 2.

Уровни проявления критериев профессиональной компетентности молодого специалиста

Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
-----------------	-----------------	----------------

Мотивационно-ценностный (личностный) компонент

Показатели:

- ценностное отношение к выбранной профессии;
- ценностное отношение к событиям, к окружающим, к себе, к участникам образовательного процесса;
- структура профессиональной мотивации;
- готовность к проявлению личной инициативы и развития профессиональной компетентности.

<p>ценностное отношение к профессии ярко выражено; осознаёт значимость проявления собственной личности как профессионала и исследователя, а также значимость других людей, участников образовательного процесса и происходящих событий; в высокой степени готов к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному развитию.</p>	<p>ценностное отношение выражено неярко; интерес к проявлению собственной личности как профессионала и исследователя, а также к другим людям, участникам образовательного процесса и событиям носит непостоянный характер; в средней степени готов к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному развитию.</p>	<p>ценностное отношение к профессии выражено слабо или не выражено; интерес к проявлению собственной личности как профессионала и исследователя, а также к другим людям, участникам образовательного процесса, событиям выражен слабо; в низкой степени готов к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному развитию.</p>
--	---	--

Гносеологический компонент

Показатели:

- знание теоретических и методологических основ области образования, в которой работает молодой педагог;
- знание психолого-педагогических основ современного образования (в том числе, нормативно-правовой базы, основных направлений модернизации образования);
- сформированность современных профессиональных компетенций;
- широта и глубина кругозора.

<p>обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования в полном объёме; хорошо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности; обладает сформированными профессиональными компетенциями; проявляет ярко выраженную потребность в непрерывном профессиональном образовании; обладает</p>	<p>обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования не в полном объёме; недостаточно хорошо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности; обладает недостаточно чётко сформированными профессиональными компетенциями; потребность в непрерывном профессиональном образовании выражена</p>	<p>обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования слабо; слабо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности; профессиональные компетенции не сформированы или сформированы слабо; потребность в непрерывном профессиональном образовании не выражена; обладает достаточно узким</p>
---	---	--

широким и достаточно глубоким кругозором.	недостаточно; обладает средним кругозором.	кругозором.
---	--	-------------

Гносеологический компонент

Показатели:

- знание теоретических и методологических основ области образования, в которой работает молодой педагог;
- знание психолого-педагогических основ современного образования (в том числе, нормативно-правовой базы, основных направлений модернизации образования);
- сформированность современных профессиональных компетенций;

широта и глубина кругозора.

обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования в полном объёме; хорошо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности; обладает сформированными профессиональными компетенциями; проявляет ярко выраженную потребность в непрерывном профессиональном образовании; обладает широким и достаточно глубоким кругозором.	обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования не в полном объёме; недостаточно хорошо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности; обладает недостаточно чётко сформированными профессиональными компетенциями; потребность в непрерывном профессиональном образовании выражена недостаточно; обладает средним кругозором.	обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования слабо; слабо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности; профессиональные компетенции не сформированы или сформированы слабо; потребность в непрерывном профессиональном образовании не выражена; обладает достаточно узким кругозором.
--	---	---

Когнитивно-деятельностный компонент

Показатели:

- наличие устойчивых результатов, высокая эффективность профессиональной деятельности;
- глубина и обоснованность анализа результативности деятельности молодого педагога. Уровень подготовки обучающихся (воспитанников);
- глубина, логичность, обоснованность выводов о направлениях повышения профессиональной компетентности;
- степень самокритичности молодого специалиста;
- владение традиционными методами решения профессиональных задач;
- новизна методических приёмов, инновационная деятельность молодого специалиста;
- владение знаниями в области новинок педагогической литературы, цифровых образовательных ресурсов; владение знаниями в области методики;
- умение анализировать полученную информацию в области профессиональной деятельности;

- умение понять методическую идею и дать ей квалифицированную оценку;
- глубина, научная обоснованность, практическая значимость собственных инновационных методических разработок, последовательность изложения материала;
- уровень осмысления проблемы (понимание значимости интеграции, знание её основных типов и направлений, решение проблемы на практическом уровне;
- качество практических решений актуальных методических проблем (точность в выборе проблемы, глубина, научная обоснованность, практическая значимость);
- уровень ориентации в опыте коллег;
- умение изучить и сопоставить опыт по точно выбранной проблеме;
- умение выделить общие и специфические элементы деятельности;
- умение убедительно аргументировать выводы;
- уровень владения комплексом исследовательских компетенций (понимание, использование в профессиональной деятельности, обоснованность суждений);
- качество исследовательской деятельности (актуальность выдвинутой проблемы, научная обоснованность, самостоятельность в её разработке, новизна, практическая значимость);
- разносторонность интересов;
- речевая грамотность.

<p>Полностью осознаёт Значимость владения коммуникативными компетенциями, интеллектуальными качествами; Осуществляет анализ профессионального поведения, ярко выражена потребность в постоянном повышении эффективности профессиональной деятельности; владеет проектной деятельностью, методами педагогического исследования.</p>	<p>Осознаёт значимость совершенствования коммуникативных компетенций, однако они сформированы недостаточно, все коммуникативные компетенции требуют доработки и совершенствования; необходимо совершенствовать профессиональную и проектную деятельность, изучать методы педагогического исследования.</p>	<p>Слабо сформированы коммуникативные компетенции, отсутствует потребность в их развитии; не владеет методами убеждения, доказательства, чёткого выражения своей точки зрения; не стремится к проектной деятельности и овладению методами педагогического исследования.</p>
--	--	---