

СОГЛАСОВАНО

Начальник МКУ «Управление
образованием администрации МО
Успенский район»

А.Г. Ткачев



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МКУ ДПО «Методический
кабинет»

У.П. Самодурова

Приказ № 397 от

16.12.2022

ПРОГРАММА

СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УСПЕНСКИЙ РАЙОН.

І. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ
СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ УСПЕНСКИЙ РАЙОН.

Наименование программы	Сопровождение молодых специалистов образовательных организаций Муниципального образования Успенский район (далее - Программа)
Ответственный исполнитель муниципальной программы	МКУ ДПО «Методический кабинет»(далее – МКУ ДПО)
Соисполнители муниципальной программы	Управление образования администрации муниципального образования Успенский район (далее – Управление образованием) Образовательные организации Успенского района (далее -ОО)
Участники муниципальной программы	Молодые специалисты образовательных организаций Успенского района; Методисты МКУ ДПО; Администрация образовательных организаций; Педагоги-наставники, тьюторы.
Цель муниципальной программы	Оказание методической помощи начинающим педагогам в развитии профессиональной компетентности и личностной адаптации в образовательных организациях Успенского района
Задачи муниципальной программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание информационного банка данных молодых специалистов МО Успенский район; 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, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития; 5. Оказание методической помощи в организации образовательного процесса; 6. Организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта; 7. Создание системы оценки результативности

	методического сопровождения молодых специалистов Успенского района; 8. Развитие профессионального сообщества молодых педагогов
Сроки реализации муниципальной программы	2022 – 2024 годы
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. успешная адаптация молодых педагогов в образовательных учреждениях Успенского района; 2. осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании; 3. развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых педагогов; 4. эффективная модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых специалистов образовательных учреждений муниципального образования Успенский район; 5. повышение эффективности образовательного процесса в образовательных учреждениях
Объемы и источники финансирования Программы	Не предусмотрены

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 России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

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

Задачи:

- Создание информационного банка данных молодых специалистов МО Успенский район;
- 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, предполагающую 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 оценки результативности методического

- сопровождения молодых специалистов Успенского района;
- Развитие профессионального сообщества молодых педагогов

Нормативно правовая база:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).

Сроки реализации Программы

Программа рассчитана на срок 3 года 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 администрации муниципального образования Успенский район, МКУ ДПО «Методический кабинет».
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, краевом 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.

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;

сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества в субъекте Российской Федерации;

назначение ответственного должностного лица за внедрение целевой модели наставничества в субъекте Российской Федерации;

перечень образовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества в субъекте Российской Федерации (приложение);

планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в субъекте Российской Федерации (приложение).

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;

назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации;

сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;

планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации (приложение);

утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации (приложение);

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 и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
 - процедуры отбора и обучения наставников;
 - процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
 - процесс закрепления наставнических пар;
 - формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
 - формы и условия поощрения наставника;
 - критерии эффективности работы наставника;
 - условия публикации результатов программы

наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;

форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

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 – независимо от форм наставничества – 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, личностного 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.

Вариант 1. Активный. Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»

– краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;

взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

Область применения в рамках образовательной программы

В профессиональных образовательных организациях: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, гранты от предприятий, отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия.

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Важно популяризировать роль наставника среди образовательных и общественных организаций; сообществ выпускников школ, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, детских домов; компаний-партнеров; ассоциаций психологов и психотерапевтов; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т. п.; рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

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, группам)			
Класс	Программа	Планирование	УМК

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

Таблица 3

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

Соисполнители муниципальной программы

Для реализации Программы привлекаются:

- Управление образованием муниципального образования Успенский район (далее – Управление образованием), МКУ ДПО «Методический кабинет»
- Образовательные организации Успенского района (далее - ОО), 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; организация.

Ожидаемые результаты:

успешная адаптация молодых педагогов в образовательных учреждениях Успенского 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 Успенского 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: оказание практической помощи. 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.

**Диагностика уровня профессиональной компетентности
молодого.**

специалиста

Параметры	Критерии	Показатели	Инструментарий
Мотивационно-ценностный (личностный)	Отношение молодого педагога к усвоению новых знаний, готовность к непрерывному профессиональному развитию.	<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.
Гносеологический	Осознание молодым педагогом значения педагогической науки, её логической структуры, системно-структурных отношений, системы общезначимых норм, теорий, методов и схем деятельности.	<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.
Когнитивно-деятельностный	Результативность деятельности молодого специалиста. Наличие у него осознанных критерии оценки собственных результатов деятельности, умение применять их на практике	<ul style="list-style-type: none"> наличие устойчивых результатов, высокая эффективность профессиональной деятельности; глубина и обоснованность анализа результативности деятельности молодого педагога. Уровень 	<ul style="list-style-type: none"> индивидуальные и групповые собеседования; самоанализ; ранжирование; сравнительный анализ.

		<p>подготовки обучающихся (воспитанников);</p> <ul style="list-style-type: none"> • глубина, логичность, обоснованность выводов о направлениях повышения профессиональной компетентности; • степень самокритичности молодого специалиста. 	
	<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;</p> <ul style="list-style-type: none"> • новизна методических приёмов, инновационная деятельность молодого специалиста; • владение знаниями в области новинок педагогической литературы, цифровых образовательных ресурсов; • владение знаниями области методики; • умение анализировать полученную информацию в области профессиональной деятельности; -умение понять методическую идею и дать ей квалифицированную оценку. 	<ul style="list-style-type: none"> • наблюдение; • анкетирование; • сравнительный анализ; • тренинги.
	<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 	<ul style="list-style-type: none"> • изучение продуктов профессиональной деятельности; • изучение исследовательской деятельности; • беседа; • самоанализ.

		обоснованность, практическая значимость).	
	Умение профессионально грамотно анализировать свой инновационный опыт и опыт коллег.	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • изучение и обобщение опыта; • экспертная оценка; • внешняя оценка; • самоанализ; • сравнительный анализ.
	Владение методами педагогического исследования.	<ul style="list-style-type: none"> • 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). 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • разносторонность интересов; • речевая грамотность. 	<ul style="list-style-type: none"> • анкетирование; • наблюдение; • беседа; • тренинги.

Уровни проявления критериев профессиональной компетентности молодого специалиста

Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Мотивационно-ценностный (личностный) компонент		
<u>Показатели:</u> <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"> ✓ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ценностное отношение выражено не ярко; ✓ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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.
Гносеологический компонент		
<u>Показатели:</u> <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"> ✓ Обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования в полном объеме; ✓ Хорошо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности; ✓ обладает чётко сформированными профессиональными компетенциями; ✓ проявляет 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования не в полном объеме; ✓ недостаточно хорошо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности; ✓ обладает недостаточно чётко сформированными профессиональными компетенциями; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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;

ярковыраженную потребность в непрерывном профессиональном образовании; обладает достаточно широким и глубоким кругозором.	потребность в непрерывном профессиональном образовании выражена недостаточно; ✓ обладает средним кругозором.	✓ потребность в непрерывном профессиональном образовании не выражена; ✓ обладает достаточно узким кругозором.
<p align="center">Когнитивно-деятельностный компонент</p> <p><u>Показатели:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 		
✓ полностью осознаёт значимость владения коммуникативными компетенциями, интеллектуальными качествами; ✓ осуществляет анализ профессионального поведения, ярко выражена потребность в постоянном повышении эффективности профессиональной деятельности; ✓ владеет	✓ осознаёт значимость совершенствования коммуникативных компетенций, однако они сформированы недостаточно, все коммуникативные компетенции требуют доработки и совершенствования; ✓ необходимо совершенствовать профессиональную и проектную деятельность, изучать методы	✓ 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.

проектной деятельностью, методами педагогического исследования.	педагогического исследования.	.
---	-------------------------------	---