

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СШ №1 им.

М.М. Пришвина

Приказ № 433 от

О.В. Гришанова

30.12.2025



ПРОГРАММА

СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ МБОУ «Средняя школа №1 им. М.М. Пришвина»

На 2026 –2030 г.г.

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Сопровождение молодых специалистов МБОУ СШ № 1 им. М.М.Пришвина (далее - Программа)
Исполнитель программы	МБОУ СШ № 1 им. М.М.Пришвина
Участники программы	Молодые специалисты МБОУ СШ № 1 им. М.М.Пришвина, администрация, педагоги-наставники, молодые специалисты.
Цель программы	Оказание методической помощи начинающим педагогам в развитии профессиональной компетентности и личностной адаптации в МБОУ СШ № 1 им. М.М.Пришвина
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none">1. Создание информационного банка данных молодых специалистов;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 специалистов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;5. Оказание методической помощи в организации образовательной деятельности;6. Организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта.
Сроки реализации программы	2026 – 2030 годы
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none">1. Успешная адаптация молодых специалистов;2. Развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых специалистов;3. Повышение эффективности образовательной деятельности.

Пояснительная записка.

Программа сопровождения молодых специалистов является универсальной моделью построения отношений внутри МБОУ СШ № 1 им. М.М.Пришвина, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для молодого специалиста 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 формировании 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 Программы. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Цель – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников.

Задачи:

- создание информационного банка данных молодых специалистов МБОУ СШ № 1 им. М.М.Пришвина;
- диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- создание условий для удовлетворения информационных учебно - методических, творческих потребностей молодых специалистов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- оказание методической помощи в организации образовательной деятельности;
- организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта.

Нормативно-правовое обеспечение:

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

- Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544 н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"
- Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 5 августа 2016 г. N 422н «О внесении изменений в профессиональный стандарт "педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)", утвержденный приказом министерства труда и социальной защиты российской федерации от 18 октября 2013 г. N 544н»

Сроки реализации Программы

Программа рассчитана на срок 2 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 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 специалистов;
- 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 специалистов в процессе информатизации образования.

Механизм реализации Программы:

Программа реализуется на уровне образовательной организации и может содержать следующие мероприятия по научно-методическому сопровождению молодых специалистов:

1. Оказание методической помощи в разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста, 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.

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

3. Методическая помощь в подготовке к профессиональным конкурсам, фестивалям педагогического мастерства, акциям, проводимым как на уровне образовательной организации, так и на муниципальном, областном и федеральном уровнях.

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

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

5. Диагностика профессиональных затруднений молодых специалистов, 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.

Формы наставничества

Педагог – педагог, руководитель образовательной организации – педагог, тьютор – педагог, работодатель – педагог, работодатель – студент, педагог – молодой педагог, социальный партнер – педагог образовательной организации).

Виды наставничества

Дистанционное, групповое, комплексное, целеполагающее, реверсивное, ситуационное, скоростное, традиционное.

Роли наставничества.

Реализация Дорожной карты (плана мероприятий) Программы сопровождения молодых специалистов МБОУ «Средняя школа № 1 им. М.М.Пришвина» (*Приложение 2*) 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 опытом (от 3 лет) 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 молодой специалист 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 молодой специалист, 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.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации молодого специалиста.

Представлены два 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 «коллега – 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;

Для организации методического сопровождения молодого специалиста оформляется Карта индивидуального сопровождения молодого специалиста (*Приложение 1*)

На основании результатов диагностики (*Приложение 3, 4*), анализа работы молодого педагога выделяется основная проблема, решение которой может дать положительный результат. Определяется актуальность, перспективность и практическая значимость для повышения воспитательно-образовательной деятельности в ОО.

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 образовательной деятельности, 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 специалистам 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 образовательной деятельности 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 специалистов.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодых специалистов в образовательной организации
- осознанная потребность молодых специалистов в непрерывном профессиональном образовании;
- развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых специалистов;
- повышение эффективности образовательной деятельности в МБОУ СШ № 1 им. М.М.Пришвина

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.

Таблица 1

Мероприятия	Сроки	Деятельность		
		Сопровождаемого	Сопровождающего	Совместная

Таблица 2

Фамилия, Имя, Отчество молодого специалиста		
Преподаваемый предмет		
Педагогический стаж		
Учебная нагрузка		
Параллели (группы), в которых работает молодой специалист		
Реализуемые программы (по классам, группам)		
Класс	Предмет	УМК

Анализ итогов реализации
индивидуального образовательного маршрута
молодого специалиста

Таблица 3

Состояние профессионального затруднения		Выводы
До начала методического сопровождения	После завершения методического сопровождения	

**Дорожная карта реализации ПРОГРАММЫ
СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
МБОУ «Средняя школа № 1 им. М.М.Пришвина»**

Предполагаемый результат (сроки/вид документа/ ответственный)	Индикаторы эффективности	Рисковое событие	Проект решения
Анализ кадрового состава, определение наставника и молодых специалистов (сентябрь / аналитическая справка профессиональных компетенций педагогов/заместитель директора)	100 % укомплектованность кадрами (наставник-молодой специалист)	Текучесть кадров	Создание благоприятных условий для работы молодым специалистам
Составление индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста (сентябрь/ индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста/ наставник)	Наличие индивидуального образовательного маршрута по устранению профессиональных дефицитов наставляемого	Недостаточное владение современными формами работы наставника	Проведение совместных образовательных сессий
Реализация индивидуального образовательного маршрута (период профессионального сопровождения от 0 до 2 лет/ анализ итогов реализации индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста/наставник)	Повышение уровня профессиональных компетентностей наставляемого	Отсутствие умения повышать уровень профессионализма молодых специалистов	Межведомственные взаимодействия
Организация работы молодыми специалистами по самообразованию (Сентябрь-май/определение темы по самообразованию/ наставляемый)	Программа работы молодого специалиста по самообразованию	Нет владения навыками самостоятельной работы. Молодой специалист не может определиться с темой самообразования	Осознание молодыми специалистами необходимости в постоянном самообразовании, формирование профессиональных навыков и умений.

<p>Организация работы молодых специалистов с одаренными детьми</p> <p>(Сентябрь - май/ информационно-аналитическая справка о проведенной работе/ Наставляемый)</p>	<p>Наличие участников, победителей, призеров в различных конкурсах</p>	<p>Трудности в определении одарённых детей</p>	<p>На основании результатов диагностики, тестирования, сдачи контрольных нормативов учащимися определить способности одаренности и таланта</p>
<p>Участие молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>(в течение учебного года/дипломы, грамоты, сертификаты участника различных конкурсов/ заместитель директора</p>	<p>Наличие участников, победителей, призеров в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>Трудности (временные, материальные, методические и другие) в подготовке материалов для конкурса</p>	<p>Самоанализ педагогического опыта, выделение из него наиболее ценных компонентов. Распространения инновационного опыта.</p>
<p>Подведение итогов реализации системы наставничества</p> <p>(Май/ Информационно-аналитическая справка/заместитель директора</p>	<p>100% исполнение индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста.</p>	<p>Не объективная оценка деятельности наставника и молодого специалиста</p>	<p>Мониторинг и регулярная оценка в течении учебного года профессиональной деятельности молодого специалиста и его наставника.</p>

**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 образовательной деятельности; • 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	<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 критериев 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 подготовки обучающихся (воспитанников); • глубина, логичность, обоснованность выводов о направлениях повышения профессиональной компетентности; • степень самокритичности молодого специалиста. 	<ul style="list-style-type: none"> • индивидуальные и групповые собеседования; • самоанализ; • ранжирование; • сравнительный анализ.

	<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, совершенствовать на их основе профессиональную деятельность.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • владение традиционными методами решения профессиональных задач; • новизна методических приёмов, инновационная деятельность молодого специалиста; • владение знаниями в области новинок педагогической литературы, цифровых образовательных ресурсов; в 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 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 опыт и опыт коллег.</p>	<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 • экспертная оценка; • внешняя оценка; • самоанализ; • сравнительный анализ.

	<p>Владение методами педагогического исследования</p>	<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.
	<p>Владение профессионально - речевой культурой, включённость в другие области духовной культуры как показатель богатства личности педагога.</p>	<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

Мотивационно-ценностный (личностный) компонент

Показатели:

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

Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ценностное отношение к профессии ярковыражено; ✓ 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 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ценностное отношение к профессии выражено слабо или невыражено; ✓ интерес к проявлению собственной личности как профессионала и исследователя, а также к другим людям, участникам образовательных отношений, событиям выражен слабо; ✓ в низкой степени готов к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному развитию.

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.

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

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.

Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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.