



Виноградова Ольга Владимировна,
воспитатель, высшая кв.кат.

ПРОЕКТНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ КАК ПРОДУКТИВНАЯ ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

Для продуктивного взаимодействия с молодым специалистом я разработала проект «По ступенькам».

ПРОЕКТ «ПО СТУПЕНЬКАМ»

Цель: повышение уровня профессиональной компетентности молодого педагога.

Задачи:

1. Обеспечить профессиональный и творческий рост молодого педагога.
2. Способствовать освоению педагогом современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности.
3. Развивать познавательный интерес к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями воспитанников.
4. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста.
5. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
6. Создавать условия для участия педагогом в конкурсах различного уровня.

Тип проекта:

- по составу участников: индивидуальный;
- по срокам реализации: долгосрочный (сентябрь – апрель);
- по основному виду деятельности: практико-ориентированный.

Участники проекта: наставник Виноградова О.В., молодой педагог Токманцева В.Э.

Предполагаемый продукт проекта:

- умение применять в работе современные образовательные технологии и методы педагогической деятельности;
- познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня готовности к педагогической деятельности.

Этапы реализации проекта

Этапы	Формы, методы и приемы работы с педагогом
<i>Подготовительный</i>	Сбор информации о педагоге. Анкетирование. Выявление затруднений у педагога. Подбор литературы для реализации задач проекта. Подготовка теоретического и практического материала. Составление плана работы для реализации проекта «По ступенькам».
<i>Основной</i>	Проведение консультаций, семинаров, семинаров-практикумов, смотров-конкурсов. Участие в конкурсах, мастер-классах, педсоветах совместно со всеми педагогами дошкольной организации. Посещение НОД в группах детского сада. Помощь в подготовке к НОД. Показ открытых занятий для коллег. Диагностика воспитателя. Консультации по запросу молодого воспитателя. Контроль за организацией воспитательно-образовательного процесса в средней группе. Беседы по раскрытию основных образовательных областей в рабочей программе группы. Наблюдение за деятельностью педагога. Самоанализ (анализ) педагогической деятельности. Посещение районных методических объединений.

Заключительный	<p>Диагностика воспитателя.</p> <p>Анкетирование родителей (анонимное)</p> <p>«Удовлетворенность деятельностью молодого педагога».</p> <p>Беседа с педагогом (напарницей по группе).</p> <p>Рефлексия работы по проекту «По ступенькам».</p> <p>Создание портфолио педагога.</p>
----------------	--

Содержание деятельности: проект, представляет собой комплекс различных мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства молодого педагога.

План мероприятий по реализации проекта:

Месяц	Содержание	Цели и задачи
Сентябрь	Анкетирование по проблемам в образовательной деятельности.	Выявить трудности.
	Планирование воспитательно-образовательной работы в соответствии с реализуемой программой и ФГОС ДО.	Оказание помощи в планировании в соответствии с ФГОС ДО.
	Разработка плана работы с родителями на 2019 – 2020 учебный год.	Ознакомление педагога с наиболее эффективными формами вовлечения родителей в воспитательно-образовательный процесс.
Октябрь	Написание программы саморазвития.	Оказание помощи в самообразование через подборку методической литературы, периодических изданий. Ориентировать педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми.
	Подготовка и проведение конкурса для детей и родителей группы «Волшебное колесо».	Формирование навыка вовлечения родителей в участие в конкурсе на уровне ДОУ.
	Беседа по теме «Современные	Использовать эффективные

	подходы к взаимодействию ДООУ и семьи в соответствии с ФГОС (формы и методы, приемы работы с родителями).	формы, методы, приемы работы с родителями в самостоятельной профессиональной деятельности молодого педагога.
Ноябрь	Работа по образовательной области «Физическое развитие».	Оказать помощь в реализации поставленных задач в данной области.
	Контроль за проведением утренней гимнастики с использованием здоровьесберегающих технологий.	Совершенствование форм и методов организации утренней гимнастики с детьми.
	Наблюдение за деятельностью педагога при организации образовательной деятельности с детьми.	Формировать умение дифференцированно использовать методы и приемы при организации занятий.
Декабрь	Работа по образовательной области «Познавательное развитие»	Оказать помощь в реализации поставленных задач в данной области.
	Организация ППРС в соответствии с ФГОС ДО.	Помощь в создании развивающей среды таким образом, чтобы ее вид и содержание служили толчком для выбора воспитанником, того вида самостоятельной деятельности, который будет отвечать его предпочтениям, потребностям.
	Проектирование основных центров детской активности для детей среднего дошкольного возраста.	Развивать творческий потенциал молодого педагога, умение находить и предлагать оригинальные идеи.
	Принять участие в конкурсе для педагогов «Многофункциональная дидактическая игра».	Помощь в подготовке к конкурсу.

Январь	Работа по образовательной области «Художественно-эстетическое развитие».	Оказать помощь в реализации поставленных задач в данной области.
	Подготовить и провести родительского собрания. по теме «Развитие художественных навыков в домашних условиях».	Использование эффективных форм организации и проведения родительского собрания
Февраль	Работа по образовательной области «Социально-коммуникативное развитие».	Оказать помощь в реализации поставленных задач в данной области.
	Игра – ведущий вид деятельности. Использование здоровьесберегающих технологий в работе педагога.	Планирование и организация игровой деятельности. Создание картотек по развитию игровой деятельности с детьми среднего дошкольного возраста. Создание условий для развития детских игровых навыков.
	Провести и проанализировать НОД в средней группе.	Совершенствовать навыки анализа образовательной деятельности с учетом ФГОС ДО.
	Смотр – конкурс творческих работ для родителей (законных представителей) «Папа может все что угодно» (поделки, изготовленные папами).	Формирование навыка вовлечения родителей в участие в конкурсе.
	Участие в Педагогическом совете по второй задаче года.	Создание условий для активного участия в ходе педагогического совета.
Март	Работа по образовательной области «Речевое развитие».	Оказать помощь в реализации поставленных задач в данной области.
	Знакомство и реализация современной инновационной проектной технологии.	Создание условий, раскрывающих творческий и интеллектуальный потенциал родителей и педагогов, способствующий самопознанию

		и саморазвитию всех участников педагогического процесса.
Апрель	Участие педагога в конкурсе «Лучший воспитатель ДООУ» внутри дошкольной организации.	Создание условий для участия педагога в конкурсе внутри дошкольной организации.
	Рефлексия работы в проекте «По ступенькам».	Оценить деятельность по реализации проекта «По ступенькам», результативность его работы.

Ресурсное обеспечение проекта

Учебно-методические ресурсы:

- методическая литература, необходимая для реализации проекта;
- наглядно-дидактические пособия для проведения образовательной деятельности (в соответствии с ФГОС ДО).

Информационные ресурсы:

- обращение к сайту дошкольной организации;
- обращение к Интернет-ресурсам;
- ознакомление с опытом работы педагогов дошкольной организации.

Критерии оценивания проекта:

1. Удовлетворённость родителей результатом работы молодого педагога (взаимодействие педагога с детьми и родителями (законными представителями); организация педагогом информационного поля для родителей; создание предметно – пространственной развивающей среды в средней группе; умение организовать воспитательно-образовательный процесс с детьми младшего дошкольного возраста).
2. Удовлетворенность напарницы группы (в активном взаимодействии по улучшению воспитательно-образовательного процесса; обогащению ППР среды; инициативности и творческой активности).
3. Удовлетворенность старшего воспитателя и наставника (в активном взаимодействии со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса дошкольной организации; желании проявлять творческие и индивидуальные способности, направленные на педагогический рост и самосовершенствование, самообразование; желание участвовать в совместных мероприятиях, организованных для педагогов).
4. Создание портфолио педагога.

Продукты проектной деятельности (по состоянию на январь 2020 г.):

1. Разработана «Рабочая программа педагога для средней группы».
2. Разработан план работы с родителями на 2019 – 2020 учебный год, направленный на тесное взаимодействие и включенность родителей в воспитательно-образовательный процесс.
3. Педагогом разработана программа по саморазвитию.
4. Активное взаимодействие педагога с родителями воспитанников при вовлечении родителей к участию в конкурсах, организованных внутри дошкольной организации: проведен конкурс «Волшебное колесо»; организован и проведен конкурс «Поход года», 2 место (приняли участие 50 человек).
5. Во время контроля по проведению утренней гимнастики с использованием здоровьесберегающих технологий, педагог показал неплохой результат в организации ее проведения.
6. Приняла участие в конкурсе для педагогов ДОУ по теме «Многофункциональная дидактическая игра», заняла 1 место.

Результат проекта:

Я считаю, что проект – это мощный импульс к развитию творческой инициативы педагогического работника и является началом роста педагогической активности.

В целом проект «По ступенькам», с моей точки зрения, имеет прогрессивный характер, он позволит не только повысить профессиональную компетентность молодого педагога в контексте ФГОС ДО, но и даст толчок для развития умения применять в работе с воспитанниками современные образовательные технологии и методы педагогической деятельности. Позволит молодому педагогу познать себя и ориентироваться на ценности саморазвития. Предоставит возможность педагогу поставить себя на равную ступень со всеми педагогами дошкольной организации, где каждый педагог – это звено одной цепи. В ходе реализации проекта у молодого педагога формируется стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

Мне, как наставнику, проект предоставляет возможность проанализировать результативность использования проектной деятельности с отдельно взятым педагогом, сделать определенные выводы по совершенствованию собственных теоретических и практических знаний в области дошкольного воспитания и образования в соответствии с ФГОС ДО.



Шохова Юлия Валерьевна,
воспитатель, высшая кв.кат.

ВЗАИМОПОСЕЩЕНИЯ И ВЗАИМОКОНТРОЛЬ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА СОТРУДНИЧЕСТВА

Представляю вашему вниманию одну из форм работы с молодым специалистом - **«Взаимопосещения и взаимоанализ»**. Поскольку мой наставляемый является еще и моим напарником, данная форма методической работы оказалась наиболее приемлема для нас.

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается с определенными трудностями: точно рассчитать время на занятии, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при выборе приемов объяснении материала, сложность управления детским коллективом и т.д.

Посещая занятия наставника, режимные моменты, видя совместную работу с детьми, наставляемый получает представление о содержании и методике ведения занятий и всего воспитательного процесса. А наставник, посещая своего молодого специалиста, оказывает направленную методическую помощь. Посещая мероприятия друг друга, не только наставляемый перенимает опыт у наставника, но и наставник учится у своего наставляемого. Таким образом, мы повышаем уровень своих профессиональных умений.

Также взаимопосещения помогают увидеть какие-то общие проблемы в деятельности нашего педагогического коллектива, акцентировать внимание на решении выявленных затруднений в работе.

После посещения любого вида деятельности – будь это НОД или режимные моменты, мы обязательно обсуждаем, проводим анализ и самоанализ (анализируем не только себя, но и друг друга).

При взаимопосещении мы соблюдаем определенные правила, которые установили для себя:

- посещение не должно нарушать нормального хода деятельности;
- посещение в порядке контроля или обмена опытом осуществляться с начала мероприятия, нельзя опаздывать или уходить до его окончания;
- место для наблюдения лучше выбрать на заднем плане;
- запрещается вмешиваться в ведение какого-то мероприятия, задавать во время него вопросы.

Мы можем на мероприятии быть помощниками друг друга, но это должно быть обговорено заранее. Например, когда я проводила открытые занятия осенью, моя наставляемая была не только наблюдателем, но и моим помощником и участником.

Такая форма работы помогает молодому специалисту:

- изучить опыт работы опытного педагога;
- совершенствовать уровень своей педагогической деятельности;
- развивать свой творческий потенциал;
- повышать продуктивность работы и результативность учебно-воспитательного процесса в своей группе.

А для наставника это, возможность найти эффективные, приоритетные для себя приемы развивающей и коррекционной работы с молодым специалистом.



Чувакова Наталья Сергеевна,
инструктор по ФИЗО, высшая кв.кат.

ДНЕВНИК МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

На этапе адаптации и вхождения молодого специалиста в должность очень важна работа администрации и всего коллектива по формированию у нового члена педагога целостного представления об образовательном учреждении, ее традициях, корпоративной культуре, требованиям к педагогам. Целесообразно познакомить начинающего педагога с тем, чему можно поучиться у опытных педагогов, пожеланиями к его квалификации. Важно, чтобы начинающий педагог имел четкое представление о тех показателях, по которым будет оцениваться его работа и о ближайших и отдаленных перспективах своего профессионального роста в данной образовательной организации.

С учетом данных методических рекомендаций, с целью диссеминации опыта педагогов-стажистов, оказания методической помощи в профессиональном становлении и подготовке к аттестации молодых специалистов был разработан Дневник молодого специалиста как средство проектирования образовательного профессионального маршрута в условиях реализации ФГОС ДО. Основная цель которого – сопровождение и адаптация молодого специалиста, развитие личности, способной успешно решать педагогические задачи.

Основные разделы Дневника молодого специалиста – анализ профессиональных затруднений и пути их преодоления, изучение нормативно-правовой базы, теоретическая и практическая подготовка под руководством наставника, посещение занятий педагогов-стажистов, представление собственного педагогического опыта, формы повышения квалификации в текущем учебном году.

Собеседование с молодым специалистом, заполнение и оценивание ведения Дневника осуществляется не реже одного раза в месяц. В Дневнике

фиксируются все пожелания и рекомендации, пишутся планы на ближайший месяц. Оценивается работа, выполненная молодым специалистом.

Таким образом, Дневник молодого специалиста является средством проектирования индивидуального профессионального маршрута благодаря рефлексии собственной педагогической деятельности и организации содержательного профессионального взаимодействия и коммуникации.

Пример оформления и заполнения дневника молодого специалиста



Мероприятие	Описание работы ученика	Задание/Рекомендации наставника	Оценка и подпись наставника
Дата 2.12.2019	консультация кабинет МОД Центра развития	1) Написать конспект МОД для проверки	
Дата 12.12.2019	Проверка кабинет МОД "Веселый новый год"	2) Подготовка к рождественскому уходу, МОД "Вместе" благотворительное мероприятие и молодого специалиста Пригласить творческий коллектив	
Дата 17.12.2019	Воспитание на ресурсном центре МОД "Вместе"	3) Подготовить кадры названия 4) Продумать итоги работы	4/10
		5) Подготовка и проведение творческого номера, МОД- вместе"	5/10
Ведение дневника			



Дербышева Елена Дмитриевна,
воспитатель, 1 кв.кат.

«ДЕНЬ НАСТАВНИКА» – ФОРМА СОПРОВОЖДЕНИЯ И ОБУЧЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Представляю вам такую форму работы с наставляемым, как **День наставника**. Она заключается в тесном сотрудничестве наставника с молодым специалистом в течение целого дня. Такую форму работы я использую 1 раз в месяц.

Благодаря данной форме работы у меня появляется возможность провести анализ моей работы как наставника с молодым специалистом, а также оказать помощь молодому специалисту в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы, выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе, приобретения практического опыта и дальнейшее освоение разнообразных современных технологий обучения, воспитания и развития познавательно-мыслительной деятельности дошкольников.

Цель: способствовать развитию и закреплению у молодого специалиста профессиональных компетенций по должности «воспитатель».

Работу с молодым специалистом я построила следующим образом:

1. Составление плана работы и схемы взаимодействия.
2. Оказание консультативной и практико-ориентированной помощи в повышении качества организации образовательного процесса в группе.
3. Повышение уровня организации воспитательно-образовательной деятельности.

4. Оказание помощи в ведении документации воспитателя.
5. Овладение современными подходами и педагогическими технологиями.
6. Овладение знаниями о механизме использования дидактического и наглядного материала.
7. Решение общих вопросов организации работы с родителями.

Благодаря данной форме сопровождения, молодому педагогу оказана помощь в выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе. Совместно с молодым специалистом мы проанализировали профессиональные компетенции, которыми обладает специалист, отметили слабые и сильные стороны, занимались поиском путей решения и принимали шаги для их усовершенствования.

Наша совместная деятельность позволила моему наставляемому реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения, совершенствовать педагогическую базу, развить умения управлять детским коллективом, наладить эффективное сотрудничество с родителями воспитанников.



Носкова Татьяна Валерьевна,
педагог-психолог, высшая кв.кат.

«ЧАС С НАСТАВНИКОМ» – ТЕХНОЛОГИЯ ОБУЧЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

«Час с наставником» – это активная форма работы взаимодействия молодого специалиста и наставника. Живое общение – это лучший способ донести знания до молодого специалиста.

Так как нам с моим наставляемым приходится работать в одном кабинете, у нас «час с наставником» проходит ежедневно.

Первый «час с наставником» был посвящен знакомству молодого специалиста и наставника. Проведен тест на совместимость. После анализа результатов тестирования, был намечен план работы наставника и молодого специалиста.

На начальном этапе работы главной целью было оказание помощи при вхождении нового сотрудника в новую должность, содействие в безболезненном вхождении молодого специалиста в новый коллектив, помощь в освоении корпоративной культуры ДОУ (обсуждение общих правил поведения в коллективе, разбор ошибок, анализ возможных вариантов поведения).

Поскольку наставничество – это эффективный способ обучения на личном примере, передача знаний молодому специалисту, поэтому во время совместной деятельности, я познакомила моего наставляемого с нормативно-правовыми документами, с методами и формами коррекционно-развивающей, диагностической работы, работе с родителями.

Обучение отличается прежде всего тем, что опирается на реальные рабочие ситуации: как только проблемная ситуация возникла – происходит обсуждение, принятие решения.

Наставничество – это обратная связь, когда молодой специалист во время часа с наставником делится своими знаниями. Так как моя наставляемая – студентка педагогического университета, у нее безграничный доступ к знаниям и она с удовольствием делится ими. Если возникает спорный вопрос, то она может проконсультироваться у педагогов университета.

«Час с наставником» – это время, когда мы учимся владеть собой, учимся управлять своими чувствами, эмоциями, поведением. Так как у нас разные темпераменты, я приспосабливаюсь к моей наставляемой, она ко мне.

Несколько дней «час с наставником» проходил у нас при проведении социального патронажа, эта свободная форма позволила узнать личностные качества человека.

*Час с наставником – это нужно,
Час нас с наставником – это сложно!
Молодому специалисту надо дать понимание
Умение, опыт и знание,
Вместе учиться работать,
Проблемы решать и творить.
Молодому специалисту – слушать,
Наставнику – правильно направить, с толку не сбить.*



Перевалова Ольга Юрьевна,
воспитатель, 1 кв.кат.

ПЕРЕДАЧА НАКОПЛЕННОГО ОПЫТА НАСТАВНИКА МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ ЧЕРЕЗ МАСТЕР-КЛАССЫ

Понятие «**мастер-класс**» пришло к нам из английского языка. Первая его часть - *master* – переводится как «искусный специалист», а *class* – это «курс обучения». Такая форма обучения давно и широко используется в учреждениях, связанных с искусством, где проводят мастер-классы выдающиеся художники, актёры, режиссёры, музыканты. В последние десятилетия мастер-классы стали использовать и в педагогической практике, как форму распространения передового опыта.

Задача педагога-мастера во время мастер-класса – передать свой опыт так, чтобы участники захотели его принять. Мастер должен «заразить» их своим креативным отношением к профессиональной деятельности, глубоким знанием темы, владением педагогической техникой и технологией, любовью к детям. И ещё очень важно, чтобы педагог видел в молодых коллегах способных, ответственных и умных людей, чтобы всем своим поведением подчёркивал это и давал им понять: «скоро вы станете сами мастерами, успех придёт, но надо трудиться».

Опытные педагоги должны не только умело показать работу молодым специалистам, но и обсудить с ними различные аспекты и приемы использования технологий, рассказать при помощи каких методов и приёмов были достигнуты полученные результаты.

Я считаю, что любой момент педагогической деятельности наставника может стать мастер-классом для начинающего педагога. Поэтому тематика мастер-классов может быть разнообразной.

Непосредственно образовательная деятельность

- составление комплексно-тематического плана
- написание конспекта НОД
- структура проведения НОД
- подготовка демонстрационного и раздаточного материала
- привлечение детей к занятию (как привлечь к занятию)

- использование физ.минутки
- использование сюрпризного момента
- использование ИК
- использование метода проблемной ситуации
- подведение итога занятия
- организационные моменты (как рассадить? и т.п.)

Открытое мероприятие

- кого можно пригласить, как это сделать
- составление конструктора
- подготовка открытого занятия (наглядного материала, сюрпризного момента, использование инновационной технологии и т.д.)
- написание самоанализа

Родительское собрание

- составление плана работы с родителями на год
- выбор тем собраний на год (соответствие возрастным особенностям, запросам родителей и т.д.)
- составление плана проведения собрания
- оповещение родителей о предстоящем собрании (чтобы привлечь максимальное количество посещающих)
- внешний вид, манера поведения

Работа в центре природы

- как лучше оформить календарь природы, чтобы помочь детям лучше запомнить дни недели, месяца в году и т.д.
- какие макеты объектов природы можно оформить
- как организовать совместную с воспитателем деятельность по посадке семян каких-либо культур
- какие дидактические игры по ознакомлению с природой можно оформить для детей, соответственно их возрасту
- как оформить зону экспериментирования и т.д.

Подготовка и проведение утренников

Сценарий утренников в нашем ДОУ составляется музыкальными руководителями. Ну а распределение ролей, подбор костюмов, разучивание стихов и песен, отработка сценок, другие организационные моменты, умение вести утренник – всё это должен уметь воспитатель.



Макотрина Вера Владимировна,
воспитатель, 1 кв.кат.

РОЛЬ КОНКУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА В ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Профессиональная подготовка педагогов дошкольной образовательной организации (ДОО) носит непрерывный характер и осуществляется в самых различных формах повышения квалификации, методической работы, самообразования. Одним из условий активизации методической работы в ДОО мы рассматриваем организацию различных видов конкурсной деятельности педагогов.

Реализовать себя человек может только в деятельности, при этом потребность в деятельности, равно как и потребность в самореализации, самоопределении, являются для личности едиными и взаимосвязанными.

В настоящее время значение понятия «конкурс» значительно шире. Конкурс рассматривается как соискательство на предоставление приоритетного права для поддержки личности или коллектива на выполнение каких-либо работ, исследований. При проведении конкурса определяют лучших по готовности к выполнению конкретных научных, социальных задач. Конкурс выражает специфику и особенности конкурентного взаимодействия людей в обществе. Поэтому введение конкурсной системы в методическую работу дошкольной образовательной организации является вполне обоснованным явлением, наиболее полно отвечает потребностям педагогов и существенно дополняет возможности непрерывной профессионально-педагогической подготовки внутри организации.

Особенностью конкурсной деятельности является то, что она меняет характер отношений между организаторами и участниками методической работы.

При реализации конкурсов достижений как педагогической системы необходимо совместное творчество участников и их наставников на этапе создания конкурсных проектов.

Конкурсы профессионального мастерства являются одной из общепринятых форм учета, проектирования, роста личностных достижений, их фиксации, анализа и публикации, предоставляют возможность для проявления индивидуальных способностей, направленности, личных интересов.

В структуре конкурсной деятельности мы выделяем следующие компоненты:

- *мотивационный компонент* (мотивация самоутверждения согласно направленности личности, ее ценностным, социальным ориентирам деятельности). Мотивы участия в конкурсной деятельности выражаются в установке либо на процесс творческой деятельности как таковой (когда педагогу важен сам процесс участия в конкурсе, даже если результат не самый лучший, главное – участвовать), либо на ее результат (в этом случае педагога интересует, прежде всего, достижение субъективно понимаемой цели деятельности: выступление на конкурсе, соревновании, получение одобрения руководителя, родителей, коллег);
- *процессуально-действенный* (включение педагогов в содержательный процесс деятельности на основе личного выбора и принятия решений);
- *процессуально-проектировочный* (решение конкретных содержательных задач в ситуации конкурентности и кооперации при проектировании достижений);
- *оценочно-аналитический* (анализ результатов, достижений в ситуации общественной оценки);
- *оценочно-ценностный* (представление результатов достижений в ситуациях признания личностных достижений как социально-ценностных).

В заключение отмечу, что конкурсы достижений – многофункциональное явление, направленное на решение комплекса педагогических задач. Но наиболее важной из них является задача стимулирования молодых педагогов и их наставников к самореализации и профессиональному росту.