МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
Управления образования Администрации Талицкого городского округа
МКОУ «Троицкая СОШ № 62»

План работы
по наставничеству
с начинающим учителем-логопедом
образовательного учреждения
на 2024-2025 учебный год

Наставничество

Автор программы: Педагог-психолог

Сутягина О.Г.

Приказ о наставничестве:0209-4 от 02.09.2024.

пос. Троицкий 2024

Сведения о наставнике:

Сутягина Ольга Геннадьевна, педагог-психолог.

Стаж по данной специальности 21 лет.

Общий педагогический стаж: 44 года

Место работы: МКОУ «Троицкая СОШ № 62»

Должность: педагог-психолог

Образование: высшее.

Квалификационная категория: высшая

Сведения об учителе-логопеде:

Неупокоева Ольга Анатольевна, 04.11.1975.

Стаж в данной должности: (нет)

Образование: высшее (психолог дошкольного образования)

Профессиональная переподготовка по программе «логопедия»

Квалификационная категория:

Актуальность программы

«Учитель и ученик растут вместе»
Конфуций

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя-логопеда, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Особенно сложно в современных условиях работать начинающим педагогам.

Особенностью их труда является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя-логопеды с многолетним стажем, а родители и коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

В связи с этим начинающим педагогам нужно целенаправленно помогать, создать необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения начинающего педагога в период прохождения им испытательного срока.

Начинающий педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

Ожидаемые результаты: Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволит начинающему педагогу получить поддержку квалифицированного специалиста, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

При поддержке наставника начинающий педагог начнет внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник поможет овладеть искусством общения, находить подход, а через него узнать, как можно больше о ребенке, и в целом установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем

завоевать любовь детей и уважение их родителей. Именно на это разработана и направлена программа по наставничеству.

В данном случае программа по наставничеству опытного педагога-психологаа с начинающим учителем-логопедом.

1.3 Цели и задачи программы

Цель программы: оказание помощи в профессиональном становлении; формирование в МКОУ СОШ № 62 профессиональных кадров, оказывающих коррекционную работу по развитию речи и постановке звукопроизношения у детей школьного возраста.

Задачи:

1. Оказать методическую помощь начинающему педагогу в повышении уровня организации занятий по развитию речи и обучению грамоте.
2. Развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании.
3. Познакомить с разнообразными методами и приёмами обучения при проведении занятий по развитию речи и обучению грамоте, а также при проведении индивидуальной работы с детьми.

Раздел 2. Содержательный раздел.

2.1. Этапы и сроки реализации программы

Программа рассчитана на 1 год и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Содержание программы реализуется последовательно.Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений начинающего педагога; разработка основных направлений работы.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность начинающего педагога по критериям:

- педагогическое образование, специальное образование по специальности «логопедия»;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения школьников, целостное видение коррекционно-образовательных процессов и тенденций, знание дифференцированных логопедических технологий, методов и средств профилактики, коррекции и устранения речевых нарушений у детей);
- наличие опыта практической работы с детьми школьного возраста;
- ожидаемый результат коррекционной деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией коррекционно – развивающейработы в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа, педагог - наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбираетметоды и формы работы.

Примерные цели работы:

- совершенствование профессиональной эрудиция и компетентности, т. е. владение логопедическими технологиями, адекватное и творческое их применение в практической

деятельности, формирование

- интегральной компетентности (умения сочетать теорию и практику логопедии);
- формирование умения осуществлять компетентное и продуктивное педагогическое общение с педагогами и родителями (законными представителями) воспитанников;
- формирование устойчивой профессиональной мотивация, интереса к профессии, организация творческих действий в профессиональной среде, осознание индивидуальной ответственности за результаты деятельности

Формы работы:

- Консультации;
- Семинары-практикумы;
- Беседы;
- Изучение методической литературы;
- Взаимопосещения;
- Мастер-классы;
- Деловые игры;
- Педагогические кейсы.

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план-программа профессионального становления начинающего педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом - наставником и начинающим педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления начинающего педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ОО и задачами воспитания и обучения детей, принципами коррекционной работы;
- Разработка перспективных планов работы с детьми, индивидуальных образовательных маршрутов в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС, заключениями ТПМПК, задачами адаптированной основной образовательной программы;
- Оказание методической помощи опытным педагогом начинающему;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогическиедействия.

3 этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы начинающего педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста педагога;
- Рейтинг педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с начинающим педагогом;
- Подведение итогов, выводы.

2.2 Формы работы педагога наставника с наставляемым начинающим педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство педагога, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки начинающих педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с начинающими педагогами		
Управление образования	Уровень образовательной организации	Министерство Образования и науки Свердловской области
1.Курсы повышения квалификации. 2.Окружные методические объединения. 3.Областные семинары, конференции. 4.Вебинары. 5.Конкурсы профессионального мастерства. 6.Общение, обмен опытом в профессиональных интернет - сообществах.	1.Диалог, беседа. 2.Индивидуальная, групповая консультация. 3.Самоанализ собственной деятельности. 4.Обучающие семинары. 5.Практикумы. 6.Анкетирование, опрос. 7.Мастер-класс педагога наставника. 8.Взаимопосещения, открытые просмотры. 9.Анализ педагогических ситуаций. 10.Диссеминация опыта. 11.Деловая игра. 12.Круглый стол. 13.Конкурс профессионального мастерства.	1.Аттестация

2.3. План работы наставника педагога-психолога Сутягиной О.Г. с начинающим специалистом. учителем-логопедом Неупокоевой О.А. на 2024 – 2025 учебный год

Цель: оказание методической помощи начинающему специалисту в повышении уровня организации коррекционно-образовательной деятельности.

Задачи:

1. Помочь в личностной и социально-педагогической адаптации молодого специалиста.
2. Ускорить процесс профессионального становления учителя-логопеда и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
3. Оказать помощь в ведении документации учителя- логопеда.
4. Содействовать в организации предметно-пространственной среды в группе и логопедическом кабинете.

5. Оказать методическую помощь при организации занятий с детьми. Познакомить с разнообразными методами и приёмами обучения при проведении коррекционно – образовательной деятельности.

6. Познакомить с формами и методами организации работы с родителями.

Содержание работы	**Форма работы**	**Сроки**	**Место проведения**	**Ответственные**
Знакомство начинающего специалиста с коллективом. Упражнение «Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем). Вхождение в профессиональную деятельность.	Психологический тренинг на сплочение коллектива.	Сентябрь - 2024	МКОУ СОШ № 62	Сутягина О.Г., педагог-психолог (наставник)
Знакомство начинающего педагога с традициями ОО, правилами внутреннего распорядка, уставом. Изучение содержания образовательных программ, нормативных документов по организации образовательного процесса.	Собеседование. Консультация	Сентябрь - 2024	МКОУ СОШ № 62	Сутягина О.Г., педагог-психолог (наставник)
Оказание помощи в предоставлении информации на обследуемых школьников	Консультация	Сентябрь - 2024	МКОУ СОШ № 62	Сутягина О.Г., педагог-психолог (наставник)
Оказание помощи по организации работы с документацией: -Изучение АООП с ЗПР; с УО -Составление годового плана работы. Формулирование задач и целей годового плана учителя-логопеда на 2024-2025 уч. г. - Структура перспективного планирования индивидуальных и подгрупповых занятий для детей младшего школьного возраста - Структура календарного планирования индивидуальных и подгрупповых занятий	Консультация Практикум	Октябрь -2024	МКОУ СОШ № 62	Сутягина О.Г., педагог-психолог (наставник)

- Составление циклограммы деятельности учителя-логопеда				
Посещение методических объединений учителей-логопедов (при наличии)	Участие, выступление	Согласно плану	МКОУ СОШ № 62	Сутягина О.Г., педагог-психолог (наставник)
Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования Выбор темы и направление работы Подборка методической литературы Собеседование по изученной методической литературе	Консультация, собеседование.	Ноябрь - 2024	МКОУ СОШ № 62	Сутягина О.Г., педагог-психолог (наставник)
Использование ИКТ в деятельности учителя-логопеда.	Консультация «ИКТ в работе учителя-логопеда на	Декабрь 2024	МКОУ СОШ № 62	Сутягина О.Г., педагог-психолог (наставник)
Оказание помощи в определение характера динамики, результативности работы, составление прогноза, относительно дальнейшего развития и обозначение дальнейшего образовательного маршрута для каждого обучающегося.	Консультация	Январь 2025	МКОУ СОШ № 62	Сутягина О.Г., педагог-психолог (наставник)
Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений и оказания практической помощи - умение грамотно подготовить занятие; - умение сопоставлять задачи и содержание занятия; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение подвести итог занятия.	Практикум	Февраль –Март 2025	МКОУ СОШ № 62	Сутягина О.Г., педагог-психолог (наставник)
Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий	Наблюдение, индивидуальная беседа.	Март 2025	МКОУ СОШ № 62	Сутягина О.Г., педагог-

Знакомство с современными образовательными технологиями и способами их использования в работе с детьми Посещение молодым специалистом занятий, с целью перенять педагогический опыт				психолог (наставник)
Повторное посещение занятий: умение применять полученные умения и навыки на практике. Рефлексия (анализ) педагогической деятельности. Подведение итогов работы за год. Отчет о результатах работы по теме самообразования.	Наблюдение, самоанализ	Май – 2025	МКОУ СОШ № 62	Сутягина О.Г., педагог-психолог (наставник)
Индивидуальные консультации по возникающим вопросам	Консультации	В течении года Согласно графику работы кабинета.	МКОУ СОШ № 62	Сутягина О.Г., педагог-психолог (наставник)
Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения	Консультации	В течении года	МКОУ СОШ № 62	Сутягина О.Г., педагог-психолог (наставник)

2.4. Планируемые результаты реализации программы

С позиции администрации ОО наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ОО практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов

Начинающему педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Таким образом, наставничество позволит:

- адаптировать педагога к новым условиям труда;
-повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации педагога;
-создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
-быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ОО;
-передать накопленный наставниками опыт;
-регулировать текучесть кадров;

-увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 10%.

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе.

Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания.

Список литературы

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного стандарта дошкольного образования»,
2. Федеральный Закон от 29.12. 2012 «Об образовании в РФ»,
3. Иванова Ю.В. Дошкольный логопункт: документация, планирование и организация работы. -- М.: Издательство ГНОМ и Д, 2008. - 160 с.
4. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2011. - 176 с.
5. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014. - 692 с.
6. Максвелл Джон Наставничество 101; Попурри - Мн., 2009. - 160 с.
7. Савочка Филипп Воспитание лидера. Наставничество-3; Киев - Москва, 2003. - 317 с.
8. Савочка Филипп От новообращенного к победителю. Наставничество II; - Л., 2000. - 112 с.

Приложение 1

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей,общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельностиинформационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательнойдеятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания иобучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
13. Достижения воспитанников.

Приложение 2

Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации инаставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

п/п		Оценка (по шкале от 1 до 5)
	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
	Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
	Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
	– освоение практических навыков работы;	
	– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
	– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболееэффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
	Самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы поэлектронной почте;	
	– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
	– личные консультации в заранее определенное время;	
	– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
	– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

Приложение 3

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
- Да
- Нет
- Частично
2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?

_____

3. В каких направлениях организации коррекционно – развивающего процесса вы испытываете трудности?
- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы;
- в составлении перспективного планирования;
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
- в ведении другой документации учителя - логопеда (укажите, какой) _____;
- в проведении организованной образовательной деятельности;
- в проведении логопедической диагностики;
- в организации работы с родителями воспитанников;
- в общении с коллегами, администрацией;
-в общении с воспитанниками;
- в общении с родителями воспитанников;
- другое (допишите).
4. Что представляет для вас наибольшую трудность?
- целесообразно организовать рабочее пространство - формулировать цели,задачи;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализациицелей организованной образовательной деятельности (ООД);
- мотивировать деятельность воспитанников;
- проводить коррекционную работу по формированию правильного звукопроизношения;
- проводить коррекционную работу по формированию и коррекциифонематических процессов;
- проводить коррекционную работу по формированию лексико-грамматических категорий и устранению аграмматизмов;
- проводить коррекционную работу по развитию связной речи воспитанников;
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками - организовыватьсамо и взаимоконтроль воспитанников;
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
- развивать способности воспитанников;
- другое (допишите)_____.

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару - курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника - школе молодогопедагога;
-другое (допишите)_____.

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико- ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы коррекционных занятий, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательномпроцессе;
- оценка достижений воспитанников, динамики развития;
- психолого-педагогические особенности воспитанников с общимнедоразвитием речи;
- формы работы с родителями;
- другое (допишите)_____

Приложение 4

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочийпроцесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;

другое_____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю; -

другое_____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов; -

-другое_____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;

-другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет; -

другое_____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником наследующий период

Приложение 5

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой педагог:

_____

(Ф.И.О.)

Наставник:

_____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого педагога по шкале:

3 –высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, котораясоответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков.

Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка.

Запишите вывод в конце карты.

п/п	**Прогностические навыки**	**Оценка**		
	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы вкаждом ребенке в процессе усвоения содержания АОП ОО	1	2	3
	Умеет проектировать и планировать развитие речевых компетенций ребенка в соответствии с периодами коррекционно – воспитательного процесса по основным направлениям коррекционной работы, которые прописаны в АОП ооооооооооооооооооооооооооооооооооооо			
	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению Каждого вектора коррекционной работы АОП ДО			
	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду поРечевым диагнозам и возрасту детей			
	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
	Умеет организовывать собственную деятельность повыполнению годового плана			
	Умеет находить себе помощников среди коллег инаправлять их усилия			
	Умеет развивать речевую активность и коммуникативныеспособности детей в процессе усвоения АОП ДО			

	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом исверстниками			
	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития ивоспитания, которые прописаны в АОП ДО			
	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубокимуважением к ним			
Аналитические навыки				
	Умеет анализировать свою работу и соотносить результатыс поставленными целями по АОП ДО			
	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			