МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВАЛЕНТИНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 5

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ СОШ №5
_____ Е.В.Кожевина
Приказ № 19-о от 31.08.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
И
ПЛАН РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

.

2023 год

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Данная программа призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей самопознания и саморазвития.

Содержание программы

Разработанная программа наставничества молодого специалиста связана с действующими нормативными правовыми актами МБОУ Валентиновской СОШ №5; программой наставничества в рамках целевой модели наставничества; планом работы «Школы молодого специалиста»; планом научно-методической работы; рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности; планом воспитательной работы.

Цель программы наставничества молодого специалиста - создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы наставничества молодого специалиста:

1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
2. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
3. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
5. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
6. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
7. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в школе вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Этапы реализации программы

I этап – Подготовительный

Цель – создание нормативной и методической базы для реализации программы.

II этап – Основной

1) Адаптация молодого специалиста.

Цель - ознакомить молодого специалиста с деятельностью школы и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста (на 3 месяца – с августа по октябрь). Мероприятия по адаптации проводится в первые 3 месяца работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- ✓ убедиться, что должностная инструкция педагогаподготовлена и соответствует действительности;
- ✓ подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
- ✓ составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает введение в должность:

- ✓ мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе. Беседа может проводиться по следующим вопросам:
- ✓ история учреждения и его развитие;
- ✓ администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- ✓ наиболее важные документы учреждения;
- ✓ политика в области работы с родителями;
- ✓ содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- ✓ техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- ✓ вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ✓ ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- ✓ обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;
- ✓ ознакомить с организационной структурой школы;
- ✓ провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ✓ ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ✓ ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ✓ ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
- ✓ предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха и т.д.;
- ✓ предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой или вновь прибывший педагог будет работать;
- ✓ объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно- информационная и социально-психологическая системы учреждения.

Существующие правила и процедуры;

- ✓ ознакомить с требованиями и стандартами образования;
- ✓ ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
- ✓ ознакомить с контактными лицами вне учреждения;
- ✓ ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

2) Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель – проанализировать компетенцию молодого педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого педагога.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- ✓ самообучение;
- ✓ наставничество;
- ✓ участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- ✓ участие в мероприятиях, организованных в школе.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа. Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе. На процедуру оценки представляются следующие документы:

- ✓ Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
- ✓ Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

3) Развитие потенциала молодого специалиста

Цель – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ. Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- ✓ обучение;
- ✓ самообучение;
- ✓ участие в конкурсах молодежных разработок;
- ✓ участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа. Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности; проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности; показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

III этап – Аналитико-обобщающий

Цель – анализ проделанной работы, определение сильных и слабых сторон, подготовка материалов для трансляции опыта.

Основные направления работы по реализации программы наставничества

1. Составление плана работы с молодыми специалистами

План работы включает:

- ✓ создание оптимальных условий для успешной работы;
- ✓ проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- ✓ оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- ✓ проведение диагностики уровня профессиональной компетентности
- ✓ молодых специалистов, систематическое изучение их методических и
- ✓ педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование –своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

3. Организация наставничества. Закрепление педагога-наставника за молодым специалистом и организация их работы

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрейшей адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4. Составление плана работы молодого специалиста

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

Параметры реализации программы

Программа наставничества должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Механизм управления программой наставничества

Основные участники программы и их функции:

- ✓ Наставник для молодого специалиста
- ✓ Наставник для вновь прибывшего специалиста

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет следующую функцию:

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог-молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения

молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- ✓ знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- ✓ разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- ✓ изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его

отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- ✓ знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных

классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- ✓ вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- ✓ проводить необходимое обучение;
- ✓ контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- ✓ разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- ✓ давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- ✓ контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- ✓ оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- ✓ личным примером развивать положительные качества молодого

специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к

участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- ✓ участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- ✓ периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- ✓ подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- ✓ изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- ✓ выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- ✓ постоянно работать над повышением профессионального мастерства,
- ✓ овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- ✓ учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- ✓ совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- ✓ периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

План реализации мероприятий программы наставничества

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

1. Высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалиста.
5. Желание специалиста продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Сведения	**о молодом специалисте**	**о педагоге – наставнике**
Фамилия, имя, отчество	Звягинцева Злата Евгеньевна	Беркетова Ольга Михайловна
Образование	Средне-специальное	Средне-специальное
Какое учебное заведение окончил	ИГГПК (Находкинский Государственный гуманитарно-политехнический колледж)	Владивостокское педагогическое училище
Педагогический стаж	молодой специалист	40 лет
Место работы	Валентиновская СОШ №5	Валентиновская СОШ №5
Должность	учитель физической культуры	учитель русского языка, литературы
Предмет	Физическая культура	русский язык, литература
Учебная нагрузка	21 ч.	24 ч.
Класс	1-11классы	5,6,7
Классное руководство	Нет	9 класс
Квалификационная категория	без категории, молодой специалист	1 категория

Цель работы:	Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста, оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.
Задачи:	1. Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса. 2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога. 3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.
Содержание деятельности:	1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. 2. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение. 3. Планирование и анализ деятельности. 4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы. 5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.). 6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодо-

	го учителя. 7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями. 8. Организация мониторинга эффективности деятельности.
Ожидаемые результаты:	1. Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении. 2. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания. 3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии. 4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания. 5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся. 6. Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

Приложение

План работы с молодыми специалистами на 2023-2026 годы

месяц	**1-й год работы** «Компетентность учителя – залог творчества и успеха учащихся»	**2-й год работы** «Самостоятельный творческий поиск»	**3-й год работы** «Выбор индивидуальной педагогической линии»
август	Собеседование с молодым специалистом, выбор наставника.	Корректировка и утверждение плана работы с молодым Специалистом	Корректировка и утверждение плана работы с молодым специалистом
сентябрь	Оформление классной документации (личных дел, журнала, плана воспитательной работы). Составление тематического планирования; Посещение уроков молодого специалиста наставником Знакомство с локальными актами школы, регламентирующими УВП.	Час общения с молодым специалистом «Расскажи о своих впечатлениях, достижениях (первом) учебном году» Посещение уроков наставника. Подготовка учи к уроку. Посещение уроков молодого специалиста наставником с последующим анализом.	Организация методической помощи в проведении уроков, внеклассных мероприятий. Организация методической помощи в проведении родительского собрания. Посещение уроков своих коллег.
октябрь	Методы изучения личности школьника. Требования к плану воспитательной работы класса. Методика разработки плана воспитательной работы. Подготовка и проведение родительского собрания.	Психолого- педагогические требования к проверке, учету и оценке достижения планируемых результатов.	Современный учитель в условиях внедрения ФГОС. Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодому специалисту.
ноябрь	Изучение теории «Урок с позиции требований системно-деятельностного подхода». Посещение уроков коллег в МО.	Изучение теории «Требования ФГОС к конструированию современного урока»	Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся. Дискуссия «Домашнее задание: как, сколько, когда?»
Декабрь	Современные образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др. коллег. Посещение внеурочных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.	Обучение анализу, самоанализу урока (практикум). Посещение внеурочных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.	Обучение анализу, самоанализу урока (практикум). Посещение молодым специалистом внеурочных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.
январь	Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеурочного мероприятия с позиции здоровьесбережения.	Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеурочного мероприятия с позиции здоровьесбережения.	Основы профессиональной компетентности учителя (профстандарт) Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеурочного мероприятия с позиции здоровьесбережения

Февраль	Современные образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др. коллег. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).	Формирование метапредметного результата в рамках урока и внеурочной деятельности. Посещение уроков молодого специалиста наставником. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).	Потребность в успехе. Мотив и цель достижения. Посещение уроков молодых специалистов наставниками. «Мой педагогический дебют» - открытые внеурочные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).
Март	Открытый урок. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей.	Открытый урок. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей.	Открытый урок. Самообразование -необходимое условие профессионального развития педагога. Реализация темы по самообразованию, внедрение ее в практику своей работы.
Апрель	«Круглый стол» Обсуждение методической, педагогической литературы, изученной стажерами. Итоги работы за год стажерской практики.	Микроисследование «Проблемы молодых учителей» Анализ профессиональных затруднений.	Творческий отчет молодых учителей.
Май	Анализ итогов работы за год	Анализ итогов работы за год	Анализ итогов работы за год

Оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником

№ п/п	**Показатели**	**Владеет в достаточной степени**	**Скорее владеет**	**Затрудняется ответить**	**Не владеет**
1. Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной педагогической роли					
1	Положительное отношение кпрофессии				
2	Стремление к общению с учащимися и осознанность выбора форм работы с ними				
3	Анализ и самоанализ результатов Деятельности				
2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством					
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				

2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации обучающихся для самостоятельного осмысления материала				
4	Владение различными методами и технологиями Обучения				
5	Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6	Владение технологией внеклассной работы с Учащимися				
7	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа учащихся на уроке и во внеурочное время				
8	Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и во внеурочной деятельности				
3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого учителя					
1	Уровень решения профессиональных Задач				
2	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
3	Адекватность самооценки готовности к работе в Школе				