

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования № 55 имени Александра Ильича Миронова»**

СОГЛАСОВАНО

на заседании Педагогического совета
протокол от 28.08.2023 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО

Приказ МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова
от «01» 09. 2023 г. № 90-У

ПОЛОЖЕНИЕ

**о наставничестве в МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова»
(школа)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества:

– Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 16.04.2022);

– Указом Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Приказом Министерства просвещения России от 17.04.2019 № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта «Молодые профессионалы» (повышение конкурентоспособности профессионального образования))»;

– Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (ред. от 20.08.2021);

– Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

– Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (совместное сопроводительное письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 No АЗ-1128/08/657).

2. Основные понятия и термины

Школьное наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Куратор наставнической деятельности - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной

специализации и методики преподавания. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

– принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

– принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

– принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

– принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

– принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

– принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

– принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

– принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

– принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в школе является: создание системы методического сопровождения для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее -

педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, создание наиболее благоприятных условий для их успешной личной и профессиональной самореализации.

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов и обучающихся путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных форм наставничества;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности, ознакомление с традициями и укладом жизни Лицея, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь обучающимся в самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации.

4. Порядок организации наставнической деятельности

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова» «О наставничестве» в рамках реализации плана методической работы на учебный год.

4.2. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения и применения системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает локальные акты образовательной организации о применении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- утверждает куратора реализации программ наставничества;

- способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает план мероприятий по реализации Положения о наставничестве в образовательной организации как одного из направлений системы методического сопровождения педагогов МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова»;

- издает приказы о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества ит.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.3. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых, на основе мониторинговых исследований методической грамотности учителей;

- формирует базу наставляемых и базу наставников (*Приложение 3*);

- разрабатывает план мероприятий по реализации Положения о наставничестве педагогических работников в образовательной организации как одного из направлений плана методической работы, представляет на заседании Школьного методического совета школы;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со Школьным методическим советом;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества в формате программ саморазвития педагогов;

- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

4.4. Реализация программы наставничества включает в себя этапы:

- Подготовка условий для запуска программы наставничества (сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и определение соответствующие этим запросам критериев для поиска наставников).

- Формирование базы наставляемых (выявление конкретных проблем обучающихся и/или педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества в соответствии с принятыми в организации формами наставничества).

- Формирование базы наставников (поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников).

- Отбор и обучение наставников (выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми).

- Формирование наставнических пар или групп (сформировать пары «наставник-наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям: профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; у наставнической пары или группы должен

сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества).

– Организация работы наставнических пар или групп (закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон). Работа в каждой паре или группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, итоговую встречу.

– Завершение наставничества (подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников).

4.5. Наставляемым могут быть обучающиеся, проявившие выдающиеся способности, а также педагоги:

- молодые специалисты;
- педагоги, работающие первый год в МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова».

4.6. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

4.7. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.8. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.9. Формирование наставнических пар / групп утверждается приказом директора школы.

4.10. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Формы и виды наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей в школе применяются разнообразные формы наставничества («Педагог – Педагог», «Педагог – Ученик», «Ученик – Ученик»,

и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставники наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников,

обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного промежутка времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Командное наставничество – помогает в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников руководителей. Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности. Командное наставничество может быть полезным в ситуации, когда компания активно расширяется, например, открывая новые филиалы, или существует реальная возможность потери ключевых руководителей или специалистов, а кадровый резерв в компании отсутствует.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1. Механизм реализации мониторинга:

6.1.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.1.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.1.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

6.1.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.1.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

6.1.6. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова»

6.2. Формы проведения мониторинга: анкетирование, наблюдение, собеседование (*Приложение 1*). Результаты мониторинга оформляется в отчете наставника (*Приложение 2*).

7. Деятельность наставника

7.1. Права наставника:

7.1.1. привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

7.1.2. знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

7.1.3. обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника.

7.2. Обязанности наставника:

7.2.1. знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова», определяющих права и обязанности;

7.2.2. проводить диагностику затруднений молодого специалиста и осуществлять выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей;

7.2.3. посещать уроки молодого специалиста и организовывать взаимопосещение;

7.2.4. оказывать помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;

7.2.5. познакомить наставника с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.);

7.2.6. создавать условия для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя;

7.2.7. проводить мониторинг эффективности деятельности наставляемого.

8. Деятельность наставляемого

8.1. Права наставляемого:

8.1.1. систематически повышать свой профессиональный уровень;

8.1.2. участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

8.1.3. обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

8.1.4. вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;

8.1.5. обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

8.2. Обязанности наставляемого:

8.2.1. знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова», определяющих права и обязанности;

8.2.2. разработать совместно с наставляемым план наставничества;

8.2.3. выполнять этапы реализации программы наставничества.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

9.1. С целью поощрения и повышения мотивации наставников в МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова» организуются:

9.1.1. мероприятия по популяризации роли наставника;

9.1.2. выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

9.1.3. создание на сайте методической базы наставничества;

9.1.4. награждение грамотами «ТОП*наставник»;

9.1.5. благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

9.1.7. предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

10. Документы, регламентирующие наставничество

10.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова»;
- Приказ директора МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова «О наставничестве».

Анкета

«Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

№ п/п	Вид деятельности	Самооценка «+» или «-»
1. Анализ педагогической деятельности		
1	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников	
2. Планирование		
1	Тематическое	
2	Поурочное	
3	Воспитательной работы	
4	Кружка, факультатива	
5	Работы с родителями	
3. Организация		
1	Личного труда	
2	Учебно-познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
3	Внеурочной воспитательной работы	
4. Контроль и коррекция		
1	Самоконтроль и коррекция	
2	Контроль уровня воспитанности	
3	Коррекция знаний учащихся/воспитанников	
5. Владение технологией современного урока/занятия		
1	Постановка триединой цели урока/занятия	
2	Выбор типа урока/занятия	
3	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников	

5	Способы дифференциации обучения	
6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		
1		

АНКЕТА для молодых педагогов

ФИО специалиста

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- проведении уроков
- проведении внеклассных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите) _____

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности

- активизировать учащихся в обучении
- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль учащихся
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- 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
- практикоориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- предметным кафедрам
- школе молодого специалиста
- 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 уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите) _____

ОПРОСНИК
ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ И АДАПТИРОВАННОСТИ ЛИЧНОСТИ К
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Данный опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению преподавателя. При тестировании выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик.

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося, о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли вы оживленную обстановку в классе?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро сорганизоваться, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?

22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
27. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
31. Имеете ли вы опубликованные работы?
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?
38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
39. Вам удастся преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
40. Легко ли вы сходите с новыми коллегами по работе?
41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
46. Трудно ли вас вывести из равновесия?

47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
49. Удастся ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удастся ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть–восемь часов подряд?
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
59. Удастся ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
60. Имеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?
61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
67. Легко ли вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?
68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?

72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?

73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?

74. Стимулирует ли вас неудача?

75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?

76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?

77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?

78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?

79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?

80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?

81. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?

82. Любите ли вы менять места отдыха?

83. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?

84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?

85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?

86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?

87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)?

88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?

89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?

90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?

91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?

92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?

93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?

94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?

В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего преподавателя, показывающие степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:

1 Способность к творчеству	6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93
----------------------------	---

2 Работоспособность	10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94
3 Исполнительность	7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91
4 Коммуникабельность	4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87
5 Адаптированность	2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89
6 Уверенность в своих силах	5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92
7 Уровень самоуправления	1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90
8 Коэффициент правдивости (К)	3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования № 55 имени Александра Ильича Миронова»
(МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова»)**

Анализ работы педагога-наставника за 1 полугодие (год)

Ф.И.О. молодого специалиста:

Предмет: учитель начальных классов

Общий педагогический стаж:

Стаж в данном учреждении:

Ф.И.О. наставника:

Цель:

Задачи:

1. ...

2. ...

Содержание деятельности:

1. ...

2. ...

Формы работы:

Результаты работы:

Проведены консультации по вопросам:

1. ...

2. ...

Посещение уроков:

Дата	Предмет	Класс	Цель посещения	Анализ урока

Задачи на 2 полугодие:

1. ...

2. ...

Результаты наставнической деятельности (для анализа за год):

1. ...

2. ...

Педагог-наставник:

Форма базы наставляемых*Образец*

ФИО наставляемого	Место учебы/работы наставляемого класс/должность	Цель наставничества	Форма наставничества	Сроки реализации программы
Иванов И.И.	МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова», ученик 9 класса	Поддержка одаренного ученика	«Педагог-обучающийся»	04.09.2023 – 24.05.2024
Соколов А.А.	МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова», учитель истории и обществознания	Адаптация молодого специалиста (1 год пед.стажа)	«Педагог-педагог»	01.09.2023 – 31.05.2024

Форма базы наставников*Образец*

ФИО наставника	Место учебы/работы наставляемого класс/должность	Список компетентностей наставника	Возраст наставляемых	Форма наставничества	Ресурс времени
Сидоров В.В.	МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова», учитель физики	Ориентация на развитие компетенций и навыков	12 – 17 лет	«Педагог-обучающийся»	2 часа в неделю

		учащихся, способность к анализу и решению поставленных задач			
Васина Б.Б.	МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова», учитель русского языка и литературы	Умение организовать процесс наставнической деятельности, ответственность за подготовку молодого специалиста	22-35 лет	«Педагог- педагог»	3 часа в неделю