

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
БРЯНСКАЯ ОБЛАСТЬ**
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Погарская средняя общеобразовательная школа №2

р/с 40701810900011000137
в ОТДЕЛЕНИИ БРЯНСК Г. БРЯНСК
ИНН/КПП 3223004205/325201001
ОКПО 47884354, ОГРН 1023200916034

243550 Брянская область
пгт Погар, ул. Чехова, д. 9
тел. (48349) 2-10-70
e-mail: pog-shkola@mail.ru

Принято решением
педагогического совета
Протокол №1 от 27.08.2021

«Утверждаю»
Директор МБОУ Погарская СОШ №2
А.И. Лохматов
Приказ от 27.08.2021 № 154/1



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на 2021-2024 год

Составители:

Лохматов А.И., директор школы
Свириденко М.В., зам директора по УВР

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Цель и задачи Программы

2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ
Погарская средняя общеобразовательная школа №2

3. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых подруководством
наставника в разрезе форм наставничества

4. Примерный план работы учителя - наставника с молодым (вновь прибывшим)
специалистом на учебный год

Приложения

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана работы Школы наставника.

1.ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В «НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	• «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
Учитель-учитель	• «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» -

(педагог-педагог)	классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
-------------------	--

3. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Ученик - ученик (студент – студент)»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик» **Ролевая модель «Лидер-пассивный»**

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактически результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику определения приоритетных направлений развития	Сентябрь 2021г	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития	Октябрь 2021г			
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.	Октябрь 2021г	Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития ученика					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими	Октябрь 2021г	Определен перечень литературы,		

	интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения				
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.	Октябрь 2021г	Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности	Ноябрь 2021г	Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности	Ноябрь 2021г	Освоены навыки планирования (спортивной, общественной деятельности и(указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия волимпиадах и конкурсах и др.	В течение текущего учебного года	Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении	В течение текущего учебного года	Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе		

	вении конфликт ных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования				
Раздел 3, Диагностика затруднений					
3.1.	Анкетирование, тестирование	2 раза в год	Обработка и интерпретация анкет		
3.2.	Индивидуальные беседы, консультации по затруднению	В течение текущег о учебног о года	Снятие затруднений, решение возникших проблем		

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «Опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

Направления деятельности	Содержание деятельности	Сроки	Результат
Назначение наставника	Собеседование с молодым специалистом. Разработка и утверждение плана работы с молодыми педагогами	Август	План работы
	Организационные мероприятия: знакомство с традициями школы; выбор и назначение наставников	Август	Назначение наставника
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования	Практикум по разработке рабочих программ по предмету, составлению календарно-тематического планирования	Сентябрь	Предъявление рабочей программы
	Инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка классных журналов,	Сентябрь	Качество ведения журнала, проверки тетрадей и дневников

	тетрадей, дневников обучающихся)		
	Помощь в корректировке рабочей программы	По итогам четверти	Предъявление скорректированной рабочей программы
	Разработка поурочных планов разных типов уроков	1 раз в месяц	Конспекты уроков
	Изучение локальных нормативных актов школы	Сентябрь	
	Лекция «Методы изучения личности ученика и классного коллектива»	Сентябрь	Оформление личных дел обучающихся
	Изучение методических разработок «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»	В течение 1 четверти	Конспекты внеклассных мероприятий, родительского собрания
Организация деятельности по повышению качества проведения	Посещение уроков молодого специалиста учителем-наставником. Анализ уроков	Не менее 1 урока в 2 недели	Анализ уроков
	Посещение молодым специалистом уроков опытных учителей	Не менее 1 урока в 2 недели	Анализ уроков
	Обсуждение методической разработки «Факторы, влияющие на качество преподавания»	Сентябрь	Рекомендации
	Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика (теория, характеристика урока).	Октябрь	Анализ урока с позиции здоровьесбережения
	Обмен мнениями по текущим проблемам работы молодых специалистов	По мере необходимости	Рекомендации наставника
	Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»	1 раз в месяц	Конспекты уроков
	Практикум «Организация дифференцированного подхода к обучающимся»	Сентябрь	Перечень рекомендованной литературы
	Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»	Октябрь	
	Тренинг «Твое оригинальное начало урока»	Ноябрь	
	Консультации по соблюдению СанПиН (и контроль)	Сентябрь	Учет рекомендаций
	Формирование УУД на уроке математического цикла:	Декабрь	Повышение качества уроков

	приемы и формы работы		
	Современные образовательные технологии на уроках математики	Январь	
	Организация внеурочной деятельности по математике.	Февраль	
	Организация проектно-исследовательской деятельности обучающихся	Апрель	
Контроль качества усвоения обучающимися программного материала	Проведение контрольных работ.	В соответствии с планом контроля	Анализ результатов контрольных работ
Диагностика	Неделя молодого специалиста: открытые уроки; выступления-презентации по теме самообразования	Май	Анализ уроков и рекомендации
	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	Май	Обработка и интерпретация анкет
	Подведение итогов стажировки.	Май	Отчет наставника о работе с молодым педагогом

Подпись наставника _____ Подпись
наставляемого _____

« ____ » _____ 20__ г.

« ____ » _____ 20__ г.

4. ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ (ВНОВЬ ПРИБЫВШИМ) СПЕЦИАЛИСТОМ на учебный год

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы. Формирование профессиональных умений и навыков у молодого педагога для успешного применения на практике.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности и мотивации у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе

анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и посещение уроков молодым специалистом.
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 внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
▪ Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. ▪ Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы; ▪ Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование); ▪ Изучение инструкций: Как вести классный (электронный) журнал, мониторинг физического развития.	август-сентябрь
▪ Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника . Самоанализ урока наставником; ▪ Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию; ▪ Практикум по темам "Разработка поурочных планов" ▪ Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.	Октябрь

▪ Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока; ▪ Занятие: Работа со школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончании четверти; ▪ Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями обучающихся; ▪ Занятие: Современный урок и его организация; ▪ Практикум: Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	ноябрь
▪ Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; ▪ Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических	декабрь
ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; ▪ Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене;	
▪ Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся; ▪ Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;	январь
▪ Посещение уроков, мероприятий, праздников у опытных учителей школы; ▪ Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи; ▪ Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока; ▪ Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе";	февраль
▪ Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); ▪ Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала;	март
▪ Участие молодого специалиста в заседании МО (выступление по теме самообразования); ▪ Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями;	апрель

▪ Выступление молодого специалиста на МО. Методическая выставка достижений учителя; ▪ Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; ▪ Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником; ▪ Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	Май
--	-----

Приложения

АНКЕТА № 1

Выявление затруднений молодого учителя

Проводится в начале учебного года с молодыми специалистами, впервые приступившими к педагогической деятельности (со стажем работы 0 лет).

Ответственный – куратор

Форма проведения *анкетирования очная*

ФИО, должность__

1. Какой предмет Вы преподаете?

2. Что в наибольшей степени повлияло на выбор профессии учителя?

1. Собственное желание
2. Совет родителей
3. Пример любимого учителя
4. Мнение друзей
5. Гарантированная оплата труда
6. Престиж профессии учителя

3. Какие мотивы побудили Вас прийти работать в образовательное учреждение?

1. В городе, селе живут мои родители
2. Перспектива профессионального роста
3. Повышенная заработная плата
4. Другое_____

4. Что Вам нравится в педагогической работе?

1. Учить и воспитывать детей
2. Преподавать любимый предмет
3. Творческий характер труда
4. Большой отпуск
5. Другое_____

5. Укажите, какие педагогические проблемы Вас волнуют?

1. Старение педагогических кадров
2. Большая учебная нагрузка педагогов
3. Уход из учреждения учителей (воспитателей) пенсионного возраста
4. Наличие в школе, детском саду вакансий
5. Безразличное отношение коллег
6. Другое _____

6. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

7. Что Вы испытываете в период адаптации на новом рабочем месте?

1. Тревожность, неуверенность в своих силах
2. Пессимизм, чувство собственной неполноценности
3. Снижение интереса к работе
4. Боязнь класса (группы) и страх перед учениками или воспитанниками
5. Отношения с коллегами
6. Другое _____

8. Обращаетесь ли Вы за помощью к коллегам?

1. Да
2. Нет

9. Как Вы считаете, что главное для Вас в вашем отношении к работе?

1. Делать всё точно, аккуратно, добросовестно
2. Не слишком много брать на себя, не очень утомляться
3. Нормально работать, не быть в числе отстающих
4. Работать с интересом, увлечённо и с полной отдачей
5. Другое _____

10. Что вы считаете наиболее важным в работе?

1. Точное следование правилам, нормам, инструкциям
2. Отточенное мастерство, высокий профессионализм
3. Соответствующее материальное вознаграждение
4. Профессиональное лидерство
5. Высокая оценка со стороны руководства
6. Другое _____

11. С каким настроением Вы обычно идёте на работу?

1. С хорошим
2. С плохим
3. Без особых эмоций
4. Когда как, бывает по-разному

12. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении урока или учебного занятия:

1. Определение структуры урока, занятия
2. Отбор материала
3. Выбор форм и методов
4. Отсутствие наглядных пособий
5. Другое _____

13. Необходимы ли, на Ваш взгляд, встречи с коллегами молодыми специалистами:

1. Да
2. Нет

14. Назовите интересную для Вас форму проведения таких встреч; укажите 3 наиболее полезных:

1. Занятия в «Школе молодого учителя (воспитателя)»
2. Открытые уроки (занятия) коллег- молодых специалистов
3. Практические занятия
4. Консультации
5. Укажите свои варианты _____

15. В каких направлениях организации образовательного процесса Вы испытываете трудности? Укажите 2 самых проблемных направления:

1. Составление календарно-тематического планирования
2. Проведение уроков (учебных занятий)
3. Проведение внеклассных мероприятий
4. Общение с коллегами, администрацией
5. Общение с учащимися (воспитанниками), их родителей

АНКЕТА № 2

**для молодого учителя по определению
степени удовлетворенности условиями
работы в образовательной организации**

Проводится с молодыми специалистами (со стажем работы от 0 до 1 года) в I полугодии учебного года.

Ответственные – педагоги – наставники, администрация ОО,.

Форма проведения – очная

Наименование критерия	ДА	НЕТ
1. Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующем столбце).		
Перешли бы Вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
Удовлетворены ли Вы своей работой?		
Удовлетворены ли Вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?		
Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?		
Можете ли Вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
По Вашему мнению, в этом образовательном учреждении Вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
Устраивает ли Вас признание вас как учителя (воспитателя) в образовательном учреждении?		
Устраивает ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)		
Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?		
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		
2. Что из перечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой)		
Уровень оплаты труда		
Информирование коллектива		
Возможность доведения своего мнения до администрации		
Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении		
Условия труда		
Взаимоотношения в педагогическом коллективе		
Материально-техническое обеспечение		
Отношение к инициативным педагогам		
Система поощрения лучших учителей (воспитателей)		
Взаимоотношение с администрацией		
Возможность защиты от несправедливости		
График работы		
3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении (отметьте галочкой)		
Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд		
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное		

Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования		
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги		
Почетная грамота		
Похвала руководителя		
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния		
Более хорошие условия работы		
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации		
4. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)		
Интересная работа		
Высокий уровень зарплаты		
Благоприятные условия труда		
Хороший, дружный коллектив		
Возможность проявить инициативу и предприимчивость		
Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками		
Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений		
Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу		

АНКЕТА № 3

Для молодого специалиста по определению степени эмоциональной комфортности

Проводится с молодыми специалистами (со стажем работы от 0 до 1 года) в конце учебного года.

Ответственные – куратор

Форма проведения анкетирования – очная

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе учителя

- 1) да, процесс адаптации был трудным и долгим
- 2) нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим
- 3) никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом
- 4) затрудняюсь ответить

2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?

- 1) полностью удовлетворен
- 2) скорее удовлетворен, чем нет
- 3) затрудняюсь ответить
- 4) скорее не удовлетворен, чем удовлетворен
- 5) полностью не удовлетворен

3. Что помогло адаптироваться в новой социальной роли?

- 1) наставник
- 2) коллеги
- 3) руководитель образовательного учреждения
- 4) заместители руководителя образовательного учреждения
- 5) руководитель методического объединения
- 6) мероприятия, проводимые в образовательном учреждении

4. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?

- 1) недостаток свободного времени
- 2) перегруженность учебными занятиями, неудобное расписание
- 3) недостаточный уровень профессиональной подготовки
- 4) неумение организовать себя

5) особых проблем не было

5.Как Вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?

- 1) коллектив доброжелателен ко мне
- 2) всем все равно
- 3) настороженное отношение
- 4) отношение враждебное

Тест по самооценке «Навыки наставника»

Инструкции

1. Данный тест для самооценки нацелен на то, чтобы помочь Вам определить Ваши сильные стороны и стороны, требующие доработки, со ссылкой на основные навыки, ассоциируемые с наставничеством.

2. Оцените каждое нижеприведенное утверждение, основываясь на Вашем типичном поведении.

Пожалуйста, примите во внимание, что утверждение может иметь отношение к ситуации, с которой Вы в данный момент столкнулись, или ситуации, с которой Вам приходилось сталкиваться в течение личной или профессиональной деятельности.

3. Пожалуйста, ссылайтесь больше на то, что Вы делали или делаете, нежели на то, что, по-вашему, следовало сделать.

4. Время теста для самооценки займет примерно 10 минут.

Демонстрируемое поведение	Редко	Иногда	Обычно
1.Когда я консультирую, я стараюсь выяснить, что хочет узнать другой человек			
2. Я делюсь информацией как можно больше			
3.Я провожу различие между тем, кто посылает сообщение, и содержанием сообщения			
4.Я быстро отвечаю на запросы (перезваниваю или посылаю письма)			
5.Я жду, пока человек закончит говорить, даже если я уверен, что понял этот аргумент			
6. Я привожу свои доводы в ответ на утверждения говорящего			
7. Я помню о языке тела			
8. Я больше слушаю, чем говорю			
9. Я больше думаю о том, что говорит человек, нежели о том, что я скажу			
10. Я понимаю, что говорят другие, потому что я не «слышу то, что хочу слышать»			
11. Я регулярно подаю знак говорящему человеку о том, что я следую разговору			
12. Я принимаю людей такими, какие они есть, а не такими, какими я хочу их видеть			
13. Я обращаюсь с близкими мне людьми с таким же вниманием, что с чужими людьми и знакомыми			
14. Я принимаю все, что люди мне говорят и, если			

необходимо, задаю пробные вопросы			
15. Я объективен (объективна) и не даю оценку в течение моей повседневной работы с людьми			
16. Я оспариваю вопросы, а не людей			
17. Я даю людям возможность сохранить лицо			
18. Я свожу сарказм к минимуму			
19. Я поощряю атмосферу открытости и доверия			
20. Я признаю вклад других людей			
21. Я принимаю во внимание чувства других людей в процессе принятия решений			
22. Я устанавливаю отношения с людьми, которые отличаются от меня			
23. Я подвергаю вопросу мое предубеждающее поведение/мои мысли			
24. Я адаптируюсь к другим методам выполнения задач			
25. Я не прошу людей делать что-либо, что я сам(а) не готов(а) сделать			
26. Когда я хочу, чтобы кто-то пересмотрел свое поведение, я уточняю нынешнее и желаемое поведение			
27. Я использую других как резонаторы в отрасли профессиональной деятельности			
28. Я поощряю продолжительное улучшение типа мышления			
29. Для поддержки развития других людей я признаю, что изменения требуют времени			
30. Я даю конструктивный отзыв, когда я вижу работу, требующую улучшения			
31. Я регулярно даю немедленный конструктивный отзыв людям			
32. В моей рабочей среде я постоянно поддерживаю других			
33. Я нахожу время, чтобы помочь			
34. Я признаю слабые и сильные стороны других людей			