

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
Светлолобовская средняя общеобразовательная школа № 6
имени героя России Мудрова М.И.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по УВР

 Котлярова Т.В.

02.09.2024г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор

Малышкина М.С.

Приказ № 298 от 02.09.2024г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2024/2025 учебный год

Составитель: Зенцова Ирина
Петровна
Срок реализации: 1 год

Светлолобово, 2024г

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утверждённая на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодёжи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Программа наставничества МБОУ Светлолобовской СОШ № 6.
- Положение МБОУ Светлолобовской СОШ № 6. об организации наставничества.

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач.

Решению этих стратегических задач кадровой политики будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МБОУ Светлолобовскую СОШ № 6 получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ Светлолобовской СОШ № 6 (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений Наставника и Наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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 так же 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.

Срок реализации программы 1 год.

Это связано с тем, что план МО учителей МБОУ Светлолобовской СОШ № 6 составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2024 г., срок окончания 1.09 2025 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Светлолобовской СОШ № 6 целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Формы и методы работы Наставника с Наставляемым

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность Наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемая: Потылицына Арина Александровна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающая трудности в организации учебного процесса .

Наставник: Зенцова Ирина Петровна, учитель русского языка и литературы, стаж 44 года, первая квалификационная категория.

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 учётом 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 приёмами 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 наставляемому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, 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

3.2. Механизм управления программой

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.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении 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.

3.3. Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы.

**ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

№	Планируемые мероприятия	Срок	Форма работы	Результат
1	1. Изучение рабочих программ по предметам. 2. Изучение методических рекомендаций и пособий. 3. Изучение документов по ФГОС НОО, ФГОС СОО; ФГОС ОВЗ 4. Составление рабочих программ. 5. Составление календарно-тематического планирования.	2 - 10 сентября	Индивидуальные консультации.	Изучены документы. Составлены рабочие программы и КТП.
2	1. Как вести электронный журнал. 2. Поурочное планирование, составление технологических карт.	_.09.2024	Практическое занятие	Работает в электронном журнале. Составляет поурочное планирование
3	Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС	_.09.2024	Беседа	Подобрано УМК. Знает структуру урока.
4	1. Критерии оценивания по предметам. 2. Единый орфографический режим.	_.10. 2024	Собеседование Консультация	Изучила критерии оценивания и единый орфографический режим.
5	Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки.	_.10.2024	Практическое занятие	Правильный вес дз
6	Посещение Наставником уроков молодого специалиста Цель: выявление затруднений, оказания методической помощи	_.10.2024 _.10.2024	Выявление затруднений Консультация	Затруднения разобраны, дефицит методических знаний перекрывается
7	Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	_.11.2024	Собеседование Консультация	Ознакомлена с организацией ИКЗ
8	Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.	_.11.2024	Собеседование	Использует в своей работе
9	Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)	_.11.2024	Самоанализ одного из своих уроков.	Учится делать самоанализ урока
10	Посещение Наставником уроков молодого специалиста. Цель: выявления степени владения учебным материалом, методикой работы по предмету	Ноябрь 2024	Практическое занятие	Выявлены «-» и «+» в работе молодого специалиста, определена степень владения учебным материалом,

				методикой работы по предметам
11	Подборка по теме самообразования на ШМО	___.12.2024	Анализ своей работы по теме самообразования	Первая информация по теме самообразования
12	Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся.	_.12.2024	Собеседование Консультация	Работает над эффективностью урока: читает методическую литературу, консультируется у наставника
13	Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.	___.12.2024	Собеседование Консультация	Применение различных форм и методов в работе с родителями
14	Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.	Декабрь 2024 - январь 2025	Практическое занятие	
15	Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся	___.01.2025	Практическое занятие	Обработана методическая литература по оценке знаний учащихся; практически проделана работа
16	Изучение положения о промежуточной аттестации учащихся	_.01.2025	Собеседование	Виды работ по предметам, единый орфографический режим
17	Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе»	_.01.2025	Анкетирование Выявление затруднений.	Проведена анкета, сделаны выводы
18	Подборка по теме самообразования на ШМО	___.01.2025	Анализ своей работы по теме самообразования	Первая информация по теме самообразования
19	Посещение Наставником уроков молодого специалиста. Цель: выявления степени владения учебным материалом, методикой работы по предмету	Февраль 2025	Практическое занятие.	Выявлены «-» и «+» в работе молодого специалиста, определена степень владения учебным материалом, методикой работы по предметам
20	Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.	Февраль 2025	Консультация	Ознакомлена с организацией проектной деятельности

				обучающихся
21	Изучение КИМ к промежуточной аттестации	Март 2025	Изучение КИМ	Изучены КИМы
22	Посещение Наставником уроков молодого специалиста Цель: выявление затруднений, оказания методической помощи	Апрель 2025	Выявление затруднений Консультация	Затруднения разобраны, дефицит методических знаний перекрывается
23	Оформление и заполнение отчётной документации: электронный классный журнал, журнал ДОП, отчёт....	Май 2025	Консультация	Оформляет отчётную документацию в соответствии с требованиями
24	Анкета «Оценка собственного квалификационного уровня»	Май 2025	Анкетирование, оценивание.	Проведена анкета, сделаны выводы
25	Рефлексия «Мои достижения»	Май 2025	Рейтинговая оценка	Проведена рефлексия, сделаны выводы

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста Наставником

1. Теоретическая готовность к практике преподавания:
 - 1) уровень теоретической подготовки по предметам;
 - 2) умение использовать на уроке результаты современных исследований в области преподаваемых предметов.
2. Методическая готовность к практике преподавания:
 - 1) умение самостоятельно составлять план и конспект урока;
 - 2) умение вызвать у учащихся интерес к теме урока, к изучаемой проблеме;
 - 3) умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися;
 - 4) умение объективно оценивать ответы учащихся;
 - 5) умение применять разнообразные методы и приёмы изложения нового материала;
 - 6) умение использовать современные педагогические технологии;
 - 7) умение поддерживать обратную связь с учащимися в течение всего урока;
 - 8) умение организовать творческую самостоятельную работу учащихся на уроке;
 - 9) умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания.
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности:
 - 1) умение анализировать свою педагогическую деятельность;
 - 2) умение свободно общаться на уроке;
 - 3) владеть вербальными и невербальными средствами общения;
 - 4) наличие чувства уверенности в себе.

МАТЕРИАЛЫ СОЦИОМЕТРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ**Анкета****«Изучение затруднений в работе начинающего педагога»****МБОУ Светлолобовской СОШ № 6**

· ФИО педагога

<i>№ n/n</i>	<i>Вид деятельности</i>	<i>Самооценка «+» или «-»</i>
1. Анализ педагогической деятельности		
	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников	
2. Планирование.		
	Тематическое	
	Поурочное	
	Воспитательной работы	
	Кружка, факультатива	
	Работы с родителями	
3. Организация.		
	Личного труда	
	Учебно-познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
	Внеурочной воспитательной работы	
4. Контроль и коррекция.		
	Самоконтроль и коррекция	
	Контроль уровня воспитанности	
	Коррекция знаний учащихся/воспитанников	
5. Владение технологией современного урока/занятия.		
	Постановка триединой цели урока/занятия	
	Выбор типа урока/занятия	
	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
	Способы дифференциации обучения	
6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		

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 приёмы 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
- практико-ориентированному 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
 - [] активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
 - [] 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 даёте положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик. Ключ к данному опроснику и пример диагностирования приводятся в ниже.

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 всё списал?
4. Любите ли вы оживлённую обстановку в классе?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приёмы в учебновоспитательной 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 удаётся преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
40. Легко ли вы сходитесь 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 т.п.)?
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
49. Удаётся ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определённых усилий с вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удаётся 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 определённой 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. Удаётся 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 удаётся 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 ждёте 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 своё 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 тяжёлые моменты вашей жизни?
87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися?
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 берётесь 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