|  |
| --- |
| **ДНЕВНИК НАСТАВНИЧЕСТВА** |
| [Введите подзаголовок документа] |
|  |
| Куратор: |
| Наставник: |
| **[Введите имя автора]** |
| **Срок реализации: сентябрь 2022 – май 2023** |
|  |

**Деятельность наставника:**

Этап – адаптационный.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать план адаптации, заполняет карточку наставничества «учитель-учитель»[[1]](#footnote-2)

Этап – основной (проектировочный).

Наставник разрабатывает и реализует план адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственный план самосовершенствования.

Этап – контрольно-оценочный.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Наставляемый оценивает деятельность наставника. Куратор оценивает результаты реализации программы.

**План (содержание) организации работы**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации | Сроки проведения | Категория (и) участников | Ответственные | Ожидаемый результат | Отметка о выполнении |
| 1 | Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества | Апрель- май | Учителя | Администрация, проектная группа | Изучение распоряжения нормативной базы и документации |  |
| 2 | Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества | Май | Учителя | Администрация, руководители проектной группы | Разработка и утверждение программы |  |
| 3 | Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества | Август | Учителя | Заместитель директора | Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества.  Совещание коллектива. |  |
| 4 | Определение кандидатур наставников и наставляемых, создание рабочих групп исходя из потребностей школы | Август - сентябрь | Учителя, ученики | Руководители МО | Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве (внутри школы)  Анкетные данные. |  |
| 5 | Обучение наставников.  Составление индивидуального плана работы наставника с наставляемым | Октябрь | Учителя | Заместитель директора | Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми  Составление плана работы  Приложение №4 |  |
| 6 | Организация комплекса встреч наставника с наставляемым | Декабрь  Январь  Февраль-апрель | Учителя. | Наставники | Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого.  Протоколы встреч. |  |
| 7 | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Май | Учителя. | Наставники | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки |  |
| 8 | Отчеты по итогам наставнической программы[[2]](#footnote-3) | Май - июнь |  | Администрация.  Руководители МО | Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.  Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.  Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |  |
| 9 | Мотивация и поощрение | Июнь | Учителя. | Администрация, кураторы | Приказ о поощрении участников программы наставничества.  Формирование благодарственных писем участникам.  Размещение информации на сайте школы |  |

**Приложение №1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **о молодом специалисте** | **о педагоге - наставнике** |
| Фамилия, имя, отчество |  |  |
| Образование |  |  |
| Какое учебное заведение окончил |  |  |
| Педагогический стаж |  |  |
| Место работы |  |  |
| Должность |  |  |
| Предмет |  |  |
| Учебная нагрузка |  |  |
| Наличие классного руководства |  |  |
| Квалификационная категория |  |  |

**Приложение №2**

**Опросные листы мониторинга программы наставничества  
(по завершении работы)**

**Форма «Учитель – учитель».** Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Качество организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

15. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1–2 раза | Никогда |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? | Да | Нет |
| 19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? |  |  |
| 20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет? |  |  |
| 21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? |  |  |
| 22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? |  |  |
| 23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? |  |  |
| 24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? |  |  |
| 25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? |  |  |

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 13. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1–2 раза | Никогда |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? | Да | Нет |
| 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? |  |  |
| 19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет? |  |  |
| 20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? |  |  |
| 21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? |  |  |
| 22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? |  |  |

**Приложение №3**

**Оценка программы наставничества**

Инструкция: оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Баллы | | | | | | | | | |
| 1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. Актуальность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Каждая из форм и программ направлена на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

**Мероприятия**

**по планированию, организации и содержанию деятельности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Содержание мероприятий** | | | **Контроль** |
| **Работа по предмету** | **Воспитательная работа** | **Работа с нормативной документацией** |
| **сентябрь** | | | |
| 1.Изучение ФГОС ООО, рабочих программ, календарно-тематического планирования.  2.Оказание помощи в разработке поурочных планов.  3.Практикум «Цель урока и его конечный результат».  4.Взаимопосещение уроков с последующим анализом. | 1.Знакомство с планом воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса.  2.Консультации по вопросу возрастных особенностей школьников. | 1.Изучение нормативно-правовой базы школы.  2.Практическое занятие «Ведение школьной документации» (личные дела учащихся, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники). | Контроль качества составления поурочных планов. |
| **октябрь** | | | |
| 1.Посещение занятий внеурочной деятельности, оказание методической помощи.  2.Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию.  3.Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности. | Занятие «Методика проведения внеклассного мероприятия». | 1.Изучение документации об организации внеурочной деятельности.  2.Практическое занятие «Выполнение единых требований к ведению тетрадей». | Контроль качества составления поурочных планов, выполнение единого орфографического режима. |
| **ноябрь** | | | |
| 1.Занятие «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий».  2. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС. | Практикум «Совместная разработка внеклассного мероприятия». | Практикум «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти». | Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий. |
| **декабрь** | | | |
| 1.Беседа «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности».  2.Практикум «Формы и методы работы на уроке».  3. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС. | Анализ педагогических ситуаций. | Составление аналитических справок. | Проверка выполнения программы. Посещение уроков, классных часов. Контроль ведения школьной документации. |
| **январь** | | | |
| 1.Анализ контрольных работ.  2.Практикум «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися». | Предупреждение педагогической запущенности учащихся. | Самообразование педагога. Изучение документов по ФГОС. | Контроль качества составления поурочных планов, выполнение единого орфографического режима. |
| **февраль** | | | |
| 1.Практикум «Домашнее задание: как, сколько, когда».  2.Занятие «Способы контроля учебных успехов учащихся (комплексные работы, портфолио). | Индивидуальные беседы с родителями. | Изучение документов по ФГОС. | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. |
| **март** | | | |
| 1.Оформление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.  2. Практикум «Домашнее задание: как, сколько, когда». | Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё», «Анализ различных стилей педагогического общения». | Практическое занятие «Выполнение единых требований к ведению тетрадей». | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. Контроль ведения портфолио. |
| **апрель** | | | |
| 1.Составление и разработка технологических карт к урокам.  2.Подготовка к годовым контрольным работам. | Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями. | Составление итоговых тестов для проверки. | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. |
| **Май** | | | |
| 1.Подведение итогов работы за год.  2.Выступление молодого специалиста на ШМО. | Знакомство с анализом воспитательной работы за год. | Отчёт о результатах наставнической работы. | Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы). |

1. Приложение №1 [↑](#footnote-ref-2)
2. Приложение 2,3 [↑](#footnote-ref-3)