

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение Республики Крым  
«Феодосийский политехнический техникум»

Согласовано: куратор  
\_\_\_\_\_ Т.В. Огаркова  
«\_\_» сентября 2022г

Утверждаю:  
Заместитель директора по УР  
\_\_\_\_\_ О.Г. Сердюкова  
«\_\_» сентября 2022г.

**Персонализированная программа наставничества**

педагога- наставника \_\_\_\_\_  
над молодым педагогом \_\_\_\_\_  
на \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ учебный год.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании  
цикловой комиссии \_\_\_\_\_ дисциплин  
протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.  
Председатель цикловой комиссии  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /



НАСТАВНИЧЕСТВО

г. Феодосия, 2022 г.

## Пояснительная записка

**Цель программы** – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого педагога к работе в техникуме и осуществления учебной и воспитательной работы с обучающимися. способствовать закреплению.

### **Задачи:**

- выявить затруднения молодого педагога в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике;
- помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять свои идеи в учебно-воспитательный процесс;
- оказать помощь в ведении документации педагога;
- оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;

### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение занятий молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, конкурсы, конференции, предметные недели, и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

### **Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптации молодого педагога в техникуме;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;

- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с группой на основе изучения личности обучающегося, проводить индивидуальную работу со студентами;
- создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- наставляемый получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.
- высокий уровень включенности молодых педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь техникума.

## КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

Содержание	Сроки	Форма работы	Привлекаются к решению вопроса	Анализ результатов выполнения направления наставничества
Составление и согласование индивидуальных планов работы наставника и молодого преподавателя	сентябрь	Заседание Круглого стола	Заместитель директора по УР, старший методист	
<p>1. «Мой портрет» (определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого преподавателя) (Приложение 1)</p> <p>2. Знакомство с сайтом техникума и основными локальными актами, регламентирующими деятельность техникума.</p> <p>3. Помощь в составлении рабочих программ и календарно-тематического планирования.</p> <p>4. Общие требования к заполнению учебных журналов. Посещение наставником урока, совместный анализ, разработка мероприятий, внесение конкретных мероприятий в программу.</p> <p>4. Составление графика посещений занятий молодого преподавателя.</p>	сентябрь	<p>Консультации, собеседование, моделирование</p> <p>Работа наставника и молодого преподавателя.</p>	Заместитель директора по УР, руководитель ШМП	
<p>1. Текущий контроль и промежуточная аттестация.</p> <p>2. Методика проведения</p>	октябрь	Работа наставника и молодого преподавателя. Групповая	Заместитель директора по УР, руководитель ШМП,	

практических и лабораторных занятий.			коллеги	
Анализ занятия. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.	ноябрь	Практикум Работа наставника и молодого преподавателя.	Коллеги	
Понятие комплекса контрольно-оценочных средств (КОС)	декабрь	Круглый стол Работа наставника и молодого преподавателя.	Заместитель директора по УР, старший методист	
1. Цифровые коммуникационные технологии- современный тренд развития СПО. 2. Электронные образовательные ресурсы.	январь	Практикум Работа наставника и молодого преподавателя	Старший методист, методист	
Посещение опытных преподавателей с целью наблюдения, последующим анализом и выработкой рекомендаций.	в течение учебного года	Наблюдение, анализ Работа наставника и молодого преподавателя	Руководитель ШМП, коллеги	
1. Международное движение Ворлдскиллс «Молодые профессионалы» 2. Изучение опыта участия ГБ ПОУ РК «ФПТ» в чемпионатах WSR различного уровня.	февраль	Круглый стол Работа наставника и молодого преподавателя.	Руководитель ШМП, коллеги	
Что такое Государственная итоговая аттестация? Формы проведения ГИА.	март	Групповая Работа наставника и молодого преподавателя.	Коллеги	
Выступление молодого преподавателя на заседании ШМП о состоянии работы по теме самообразования.	апрель	Консультация Работа наставника и молодого преподавателя.	Руководитель ШМП	
Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости обучающихся. Отчёт о результатах работы по теме самообразования.	май	Собеседование	Заместитель директора по УР	



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 цикловым комиссиям;
- школе молодого преподавателя;
- 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 занятий, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- приемы активизации учебно- познавательной деятельности обучающихся;
- учет и оценка современных образовательных результатов обучающихся;
- психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

## ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

\_\_\_\_\_ (ФИО наставника) в отношении  
\_\_\_\_\_ (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается молодой преподаватель на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества молодого преподавателя, на которые председателям цикловых комиссий следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри техникума?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)
  - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
  - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
  - Личные консультации в заранее определенное время
  - Личные консультации по мере возникновения необходимости
  - Поэтапный совместный разбор практических заданий
8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?
9. Какие наиболее важные, на Ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей Вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?
10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?
11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?
12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником: \_\_\_\_\_

Дата

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /