

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Амвросиевский многопрофильный техникум»
»

Согласовано: методист
И.С.Калмыкова
«1» сентября 2022г



Персонализированная программа наставничества

педагога- наставника Калмыкова И.С. ; Вриакова С.П.
над молодым педагогом Теремеева П.С. ; Шихота С.А.
на 2023 / 2024 учебный год.
2022 / 2023 учебный год.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании
методической комиссии протокол № от «25»
апреля 2022 г.

Председатель МК
Лавров ; Семущина Д.А.



НАСТАВНИЧЕСТВО

АМТ, 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	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>	Методист, руководитель ШМП	
<p>1. Текущий контроль и промежуточная аттестация.</p> <p>2. Методика проведения</p>	октябрь	<p>Работа наставника и молодого преподавателя.</p> <p>Групповая</p>	Методист, 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 , методист	
1. Цифровые коммуникационные технологии- современный тренд развития СПО. 2. Электронные образовательные ресурсы.	январь	Практикум Работа наставника и молодого преподавателя	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 ГБПОУ «АМТ» в конкурсах 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	Методист	

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) _____

Анкета молодого специалиста

Уважаемый коллега! Заполните, пожалуйста, анкету.

Ф.И.О.

Дата

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива

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 _____ / _____ /