

бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Вологодской области
«Череповецкий лесомеханический техникум им.В.П. Чкалова»

Утверждено:

Приказом директора БПОУ ВО «ЧЛМТ»
№ 413 от 27.10.2022



Ревина Е.Д.

Персонализированная программа наставничества

преподаватель – наставник _____
молодой специалист _____
на ____ / ____ учебный год

г. Череповец
2022 г.

Пояснительная записка

Цель программы – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе, его профессиональное становление.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- оказание помощи в ведении документации преподавателя.

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 уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся;
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация 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 студентов, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

Содержание	Сроки	Форма работы	Привлекаются к решению вопроса	Анализ результатов выполнения направления деятельности
Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	октябрь	Заседание методического совета	Заместитель директора, Старшие методисты Председатели ПЦК	
1. Анкетирование молодого педагога (определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста) (Приложение 1) 2. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность педагога: - Устав техникума; - Правила внутреннего трудового распорядка для работников ВПОУ ВО «ЧЛМТ»; - Положение о внутренней системе оценки качества образования ВПОУ ВО ЧЛМТ»; - Положение о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся; - Календарный учебный графика учебный год; - Положение об УМК. 3. Инструктаж по работе с электронным журналом. 4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования. 5. Составление графика посещений уроков молодого специалиста.	октябрь	Консультации, собеседование, моделирование Работа наставника молодого специалиста.	Заместитель директора, Старшие методисты Председатели ПЦК	

Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). Выбор приоритетной методической темы для самообразования	ноябрь	Работа наставника и молодого специалиста. Групповая	Заместитель директора, Старшие методисты Председатели ПЦК	
Анализ урока. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.	ноябрь	Практикум Работа наставника и молодого специалиста.	Старшие методисты Председатели ПЦК Преподаватели	
Методы и приемы развития познавательной мотивации обучающихся Методика проведения внеклассных мероприятий	декабрь	Круглый стол Работа наставника и молодого специалиста.	Заместитель директора Старшие методисты Председатели ПЦК Преподаватели	
Работа по развитию ИКТ компетенций. Мероприятие по теме «Цифровые инструменты и сервисы в работе педагога»	январь	Консультация Работа наставника и молодого специалиста.	Заместитель директора, Старшие методисты Председатели ПЦК Преподаватели	
Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом.	в течение учебного года	Наблюдение, анализ Работа наставника и молодого специалиста	Старшие методисты Председатели ПЦК Преподаватели	
Проектная работа на занятиях. Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением педагога Знакомство с новыми педагогическими технологиями	в течение учебного года	Работа в составе ПЦК	Старшие методисты Председатели ПЦК	
1. Организация самостоятельной работы на уроке. 2. «Портфолио» педагога	февраль	Практическое Занятие Групповая Работа наставника и молодого	Заместитель директора, Старшие методисты Председатели ПЦК	

		специалиста.	Преподаватели	
Выступление молодого специалиста на заседании методического совета о состоянии работы по теме самообразования.	март	Консультация Работа наставника и молодого специалиста.	Заместитель директора, Старшие методисты Председатели ПЦК Преподаватели	
Подведение итогов работы	март	Собеседование	Заместитель директора	
Отчет наставника о работе (Приложение 2) Отчет наставника о выполнении индивидуального плана (Приложение 3)	март	Отчет, выступление на методическом совете	Заместитель директора	

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? да; нет; частично.

2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватает в начальный период педагогической деятельности?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:

- в календарно-тематическом планировании: да; нет; частично.
- в проведении занятий: да; нет; частично.
- в проведении внеклассных мероприятий: да; нет; частично.
- в общении с коллегами, администрацией: да; нет; частично.
- в общении с обучающимися, их родителями: да; нет; частично;
- другое (допишите) _____

4. Что представляет ли для вас трудность:

- формулировка целей урока: да; нет; частично.
- выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока: да; нет; частично;
- мотивация деятельности обучающихся да; нет; частично;
- формулировка вопросов проблемного характера да; нет; частично;
- создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении да; нет; частично;
- подготовка для обучающихся заданий различной степени трудности да; нет; частично;
- активизация учащихся в обучении да; нет; частично;
- организация сотрудничества студентов да; нет; частично;
- организация само- и взаимоконтроля обучающихся да; нет; частично;
- организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений да; нет; частично;
- развитие творческих способностей обучающихся да; нет; частично;
- 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;
- предметно-цикловым комиссиям;
- школе начинающего педагога;
- 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;
- приемы активизации учебно- познавательной деятельности учащихся;
- учет и оценка современных образовательных результатов учащихся;
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций; – формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества.

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 сотрудник 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 сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений 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 образовательной организации?
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 _____/_____

ОТЗЫВ ОБ ИТОГАХ ВЫПОЛНЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА НАСТАВЛЯЕМОГО

(ФОИ) _____ (должность) _____
за период с _____ по _____ учебного года

№	Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
1.	Знакомство с какими положениями из нормативно-правовых актов, регламентирующих выполнение должностных обязанностей, позволило улучшить работу.	
2.	Какие теоретические знания оказались полезны в организации профессиональной деятельности	
3.	Каков уровень работоспособности, объем выполняемых функциональных обязанностей	
4.	Как изменилось отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
5.	Как исполняются распоряжения и указания администрации, связанные с профессиональной деятельностью	
6.	Как изменилось профессиональное общение, соблюдаются нормы профессиональной этики	
7.	Каков уровень адаптированности в коллективе, взаимоотношения с коллегами	
8.	Участие в жизни коллектива	

Выводы: _____

Рекомендации:

Наставник _____ / _____

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:

Молодой специалист _____ / _____