

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Московской области «Физико-технический колледж»
(ГБПОУ МО «Физтех- колледж»)

СОГЛАСОВАНО:
на заседании педагогического совета
колледжа

Протокол № 1
от «30» августа 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ МО
«Физтех-колледж»

А.А. Летуновский
« » » » 2024 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»

Составитель:

Ткаченко Евгения Владимировна

Срок реализации: 1 год

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

I. Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества

Взаимосвязь с другими документами организации

Цель и задачи программы наставничества

Срок реализации программы

Применяемые формы наставничества и технологии

II. Содержание программы

Основные участники программы и их функции

Механизм управления программой наставничества

III. Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

В современном мире, где скорость изменений и уровень конкуренции постоянно растут, необходимость в качественном обучении и развитии кадров становится особенно актуальной. Программа наставничества представляет собой один из эффективных инструментов, способствующих профессиональному и личностному росту сотрудников, и ее разработка становится важным шагом для любой организации.

Поддержка молодых преподавателей

Во-первых, программа наставничества позволяет обеспечить более плавный процесс адаптации молодых преподавателей. Начало новой работы всегда связано с волнением и стрессом. Наставник, обладающий опытом и знаниями, может помочь новичку быстрее освоиться в коллективе, понять корпоративную культуру и адаптироваться к учебному процессу. Это не только повышает уровень удовлетворенности преподавателей, но и снижает текучесть кадров.

Профессиональный рост и развитие

Во-вторых, наставничество способствует профессиональному развитию. Наставники могут делиться своими знаниями, опытом и навыками, помогая своим подопечным развиваться в выбранной области. Это создает культуру обучения внутри колледжа, где каждый преподаватель имеет возможность расти и улучшать свои профессиональные навыки. В результате, колледж получает более квалифицированный и мотивированный коллектив.

Укрепление корпоративной культуры

В-третьих, программа наставничества способствует укреплению корпоративной культуры. Она создает атмосферу доверия, сотрудничества и взаимопомощи. Наставники становятся не только учителями, но и вдохновителями, что способствует формированию положительного имиджа колледжа.

Подготовка будущих лидеров

Кроме того, наставничество играет ключевую роль в подготовке будущих лидеров. Программы наставничества могут быть направлены на выявление и

развитие талантливых педагогов, которые в будущем смогут занять руководящие позиции. Наставники могут передавать не только профессиональные знания, но и навыки лидерства, что способствует формированию нового поколения управленцев.

Таким образом, разработка программы наставничества является актуальной и необходимой задачей. Она не только помогает молодым преподавателям адаптироваться и развиваться, но и способствует созданию положительной корпоративной культуры, укрепляет командный дух и готовит будущих лидеров. В условиях современного рынка, где конкуренция за таланты растет, наличие эффективной программы наставничества становится важным конкурентным преимуществом.

Взаимосвязь с другими документами организации

Составленная программа тесно связана с действующими документами ГБПОУ МО «Физтех-колледжа»: Положением о наставничестве, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, планом социально-психологической службы.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых преподавателей.

Задачи:

В современной системе среднего профессионального образования (СПО) важная роль отводится программе наставничества «Педагог-педагог». Эта инициатива направлена на развитие профессиональных компетенций педагогов,

повышение качества образования и создание эффективной учебной среды для студентов. Основные задачи данной программы можно разделить на несколько ключевых направлений.

1. Повышение профессиональной квалификации педагогов

Одной из главных задач программы является поддержка и развитие профессиональных навыков педагогов. Наставничество позволяет опытным преподавателям делиться своими знаниями и методиками с молодыми коллегами, что способствует повышению общего уровня квалификации кадров. В рамках программы организуются мастер-классы, семинары и тренинги, на которых педагоги могут обмениваться опытом, обсуждать современные подходы к обучению и внедрять инновационные технологии в образовательный процесс.

2. Формирование профессиональных сообществ

Программа «Педагог-педагог» способствует созданию профессиональных сообществ, где педагоги могут взаимодействовать, обмениваться идеями и решать возникающие проблемы. Такие сообщества помогают формировать культуру сотрудничества и поддержки среди преподавателей, что, в свою очередь, положительно сказывается на атмосфере в учебных заведениях. Совместная работа над проектами, участие в тематических группах и форумах позволяет педагогам расширять свои горизонты и находить новые решения для повышения качества обучения.

3. Поддержка индивидуального подхода к обучению

Наставничество в системе СПО позволяет учитывать индивидуальные особенности каждого педагога. Наставники могут проводить диагностику потребностей своих подопечных, выявлять их сильные и слабые стороны и разрабатывать персонализированные планы развития. Такой подход способствует более глубокому пониманию педагогами своих возможностей и помогает им стать более уверенными и компетентными специалистами.

4. Внедрение инновационных образовательных технологий

Современный образовательный процесс требует от педагогов знания и использования новых технологий. Программа наставничества «Педагог-педагог» активно поддерживает внедрение инновационных методов обучения, таких как

проектное обучение, дистанционные технологии, использование интерактивных платформ и приложений. Наставники помогают молодым педагогам осваивать эти инструменты, что способствует созданию более динамичной и интересной учебной среды.

5. Поддержка профессиональной этики и культуры

Наставничество также играет важную роль в формировании профессиональной этики среди педагогов. Наставники не только передают знания, но и служат примером для своих подопечных, демонстрируя высокие стандарты профессионального поведения, уважение к студентам и коллегам, а также ответственность за качество образования. Это способствует созданию положительного имиджа профессии и повышению статуса педагогов в обществе.

Программа наставничества «Педагог-педагог» в системе среднего профессионального образования выполняет важные задачи, направленные на повышение качества образования и развитие профессиональных компетенций: педагогов. Она способствует созданию эффективной и поддерживающей образовательной среды, где опытные преподаватели могут делиться своими знаниями и опытом с молодыми коллегами. В результате, такая программа не только улучшает качество преподавания, но и создает условия для профессионального роста каждого педагога, что в конечном итоге ведет к успешному обучению студентов.

Срок реализации программы

Программа наставничества «Педагог-педагог» в системе среднего профессионального образования (СПО) утверждается на один год по нескольким важным причинам, которые касаются как организационных аспектов, так и динамики образовательного процесса.

1. Гибкость и адаптивность программы

Одной из ключевых причин годового срока утверждения программы является необходимость адаптации к быстро меняющимся условиям образовательного процесса. Образование, особенно в современных условиях,

требует постоянного обновления методов и подходов. Учитывая изменения в требованиях к образованию, появление новых технологий и методик, а также изменяющиеся потребности студентов, программа на год позволяет оперативно вносить коррективы и обновления, обеспечивая актуальность содержания и форматов наставничества.

2. Оценка эффективности программы

Утверждение программы на один год предоставляет возможность для ее тщательной оценки и анализа результатов. В конце года можно провести мониторинг достижения целей программы, исследовать уровень удовлетворенности участников, а также оценить, насколько эффективно осуществлялось наставничество. Это позволит выявить сильные и слабые стороны программы, что в дальнейшем способствует ее улучшению и более точному соответствию актуальным требованиям образовательного процесса.

3. Ограниченные ресурсы

Финансирование и ресурсы, выделяемые на программу наставничества, также могут играть роль в ее годичном утверждении. Ограниченные бюджеты могут требовать ежегодного пересмотра и обоснования продолжения программы. Годичный срок позволяет более эффективно распределять ресурсы, включая человеческие и материальные, и планировать их использование на следующий год с учетом обратной связи от участников.

4. Поддержка профессионального роста

Каждый год в программу могут включаться новые педагоги, которые требуют индивидуального подхода и обучения. Утверждение программы на один год позволяет акцентировать внимание на новых участниках, адаптируя содержание и формы работы в зависимости от их потребностей и уровня подготовки. Это создает условия для постоянного профессионального роста как наставников, так и их подопечных.

5. Возможность внедрения новых инициатив

В системе образования часто появляются новые инициативы, методики и технологии. Годичный срок утверждения программы создает возможность для быстрого реагирования на эти изменения. Педагоги могут вносить предложения по

улучшению программы, а администрация образовательного учреждения имеет возможность рассмотреть эти предложения и интегрировать их в следующую версию программы.

Таким образом, годичный срок утверждения программы наставничества «Педагог-педагог» в системе СПО обоснован необходимостью гибкости, возможности оценивать и улучшать программу, эффективного распределения ресурсов, поддержки профессионального роста педагогов и внедрения новых инициатив. Это позволяет создать более адаптивную и эффективную систему наставничества, которая отвечает требованиям времени и потребностям участников образовательного процесса.

Применяемые формы наставничества и технологии

1. Индивидуальное наставничество. Эта форма предполагает работу с одним наставляемым. Наставник помогает ему осваивать конкретные знания и навыки, проводя совместные занятия, обсуждая уроки и предоставляя обратную связь. Индивидуальный подход позволяет учитывать уникальные потребности и особенности каждого педагога.

2. Групповое наставничество. В этом случае наставник работает с небольшой группой педагогов. Это может быть полезно для обмена опытом между коллегами, обсуждения педагогических практик и совместного решения проблем. Групповое наставничество создает атмосферу сотрудничества и поддержки, что способствует более глубокому пониманию педагогических процессов.

3. Peer coaching (взаимное наставничество). В этой модели педагоги становятся наставниками друг для друга, что создает равноправную среду для обучения. Каждый педагог может предложить свои идеи, поделиться методиками и получить конструктивную критику. Это позволяет расширить горизонты и взглянуть на свою практику с разных сторон.

4. Наставнические сессии. Регулярные встречи, на которых педагог и наставник обсуждают успехи, трудности и планы. Эти сессии могут включать в

себя анализ уроков, разбор конкретных случаев из практики и совместное планирование.

5. Мастер-классы и тренинги. Наставник может проводить мастер-классы по актуальным темам, делаясь своими знаниями и опытом. Это не только обогащает теоретическую базу, но и позволяет увидеть практическое применение новых методик.

6. Онлайн-платформы и ресурсы. В современном мире цифровые технологии играют важную роль в процессе наставничества. Использование онлайн-курсов, вебинаров и специализированных платформ для обмена опытом и материалами позволяет расширить доступ к информации и создать сообщество учителей, работающих над общими целями.

7. Наблюдение за уроками. Один из самых эффективных методов наставничества – это наблюдение за уроками, проводимыми наставляемым. Наставник может оценить методы работы, взаимодействие с учениками и организацию учебного процесса. Обсуждение наблюдений и предоставление конструктивной обратной связи способствуют профессиональному росту.

8. Проектная деятельность. Наставники и наставляемые могут совместно разрабатывать и реализовывать образовательные проекты. Это способствует не только развитию профессиональных навыков, но и созданию новых образовательных практик, которые могут быть внедрены в учебный процесс.

Программа наставничества "педагог-педагог" представляет собой мощный инструмент для повышения качества образования и профессионального роста учителей. Применяемые формы и технологии помогают создать поддерживающую среду, где педагоги могут обмениваться опытом, учиться друг у друга и развивать свои навыки. В конечном итоге, успешное наставничество приводит к улучшению образовательных результатов и созданию более эффективной и динамичной учебной среды.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

Мишура Людмила Витальевна - Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием со студентами, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник для молодого специалиста:

Куратор программы Ткаченко Евгения Владимировна

2.2. 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 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.

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 учетом 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 приемами 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 молодому педагогу:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности колледжа и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план наставничества 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.

Формы и методы работы с молодыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов повышения квалификации.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и директор ГБПОУ МО «Физтех-колледж».

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль и итоговый контроль будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании педагогического совета, как один из рассматриваемых вопросов.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого преподавателя в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагог - 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 и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

1. Повышение профессиональной компетенции педагогов
 - Улучшение педагогических навыков: Наставничество способствует развитию методических и дидактических умений, что ведет к более качественному проведению уроков.
 - Освоение новых технологий: Педагоги получают доступ к современным образовательным технологиям и методикам, что способствует инновациям в обучении.
2. Увеличение уверенности и мотивации преподавателей
 - Рост уверенности: Поддержка со стороны более опытных коллег помогает педагогам чувствовать себя более уверенно в своей профессии.
 - Мотивация к саморазвитию: Наставничество создает среду, в которой педагоги стремятся к постоянному обучению и самосовершенствованию.
3. Улучшение качества образовательного процесса

- Повышение уровня учеников: Улучшение квалификации педагогов напрямую влияет на качество образования, что может привести к более высоким результатам учащихся.

- Развитие индивидуального подхода: Наставники помогают коллегам определить и реализовать индивидуальные стратегии работы с учениками.

4. Формирование профессионального сообщества

- Сеть поддержки: Наставничество способствует созданию сообщества, где педагоги могут обмениваться опытом, идеями и поддерживать друг друга.

- Снижение изоляции: Педагоги, работающие в команде, чувствуют себя менее одиноко и более вовлечены в процесс.

5. Развитие лидерских качеств у наставников

- Лидерство и ответственность: Наставники развивают свои лидерские качества, учась управлять процессом наставничества и вдохновлять коллег.

- Улучшение коммуникативных навыков: Работа с другими педагогами требует развития навыков общения и взаимодействия.

6. Устойчивость к изменениям

- Готовность к инновациям: Педагоги, участвующие в программе наставничества, становятся более открытыми к новым методам и подходам, что помогает образовательному учреждению адаптироваться к изменениям в системе образования.

7. Оценка и анализ результатов

- Систематическая обратная связь: Регулярное получение отзывов от наставляемых позволяет наставникам и образовательным учреждениям анализировать эффективность программы и вносить коррективы.

- Документирование успехов: Оценка результатов через аттестацию, самоанализ и другие формы мониторинга помогает фиксировать достигнутые успехи и выявлять области для дальнейшего развития.

Оценка результатов реализации программы наставничества "педагог-педагог" включает в себя множество аспектов, которые взаимосвязаны и влияют на общий уровень образовательного процесса. Успешное наставничество не только повышает квалификацию педагогов, но и создает поддерживающую и

инновационную образовательную среду, что в конечном итоге сказывается на качестве образования и развитии студентов.

ПЛАН РАБОТЫ

педагога-наставника, преподавателя специальных дисциплин Ткаченко Евгении Владимировны, с молодым специалистом, советником директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями Мишурой Людмилой Витальевной на 2023-2024 учебный год

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в колледже и организация помощи по воспитательной работе с курируемой группой студентов.

Задачи:

- адаптация молодого специалиста в коллективе;
- определение уровня его профессиональной подготовки на 2-й год сотрудничества;
- выявление затруднения в педагогической практике и оказание методической помощи;
- создание условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развитие потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности студентов во внеурочное время.

6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого специалиста в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого специалиста в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу

Мероприятия

по планированию, организации и содержанию деятельности

Содержание мероприятий			Контроль
Работа по предмету	Воспитательная работа	Работа с нормативной документацией	
Сентябрь			
1.Изучение ФГОС, рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования. 2. Оказание помощи в разработке поурочных планов. 3.Взаимопосещение уроков с последующим анализом. Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию	1. Составление плана воспитательной работы курируемой группы. 2. Консультации по вопросу возрастных особенностей студентов.	1.Изучение нормативно – правовой базы колледжа: календарный учебный график, учебный план.	Контроль ведения журнала, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов занятий.

Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы; Знакомство с опытом работы по самообразованию других преподавателей			
Октябрь			
Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию. Совместная разработка рабочих программ дисциплин и календарно-тематических планов Взаимопосещение занятий с последующим анализом.	Изучение основных требований к проведению современного занятия. Факторы, которые влияют на качество преподавания	1. Изучение документации о проведении занятий. 2. Выполнение единых требований к проведению занятий, типы и формы занятий	Контроль качества составления учебных планов. Посещение занятий. Контроль ведения учебной документации.
Ноябрь			
1. Методическое занятие «Современное занятие 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»	1. Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями студентов.	Контроль качества составления учебных планов, посещение занятий, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий
Декабрь			
1. Изучение дифференцированного подхода в организации учебной деятельности молодого преподавателя СПО. 2. Изучение форм и методов работы на занятии. 3. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.	1. Проведение предметного занятия – тренинга - Анализ педагогических ситуаций.	1. Составление аналитических справок.	Проверка выполнения программы. Контроль ведения документации.
Январь			
Инновационные технологии в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время Дефектологические занятия. Оказание помощи в подготовке и проведении занятий в соответствии с требованиями ФГОС	Анализ различных стилей педагогического общения	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.	Контроль качества составления планов занятий
Февраль			

1. Практикум: Методы активизации познавательной деятельности учащихся. 2. Планирование и разработка занятия с использованием методов ИИ	1. Индивидуальные беседы с родителями Тренинг с педагогом-психологом «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»	1. Изучение документов по ФГОС.	Посещение уроков. Контроль ведения документации.
Март			
Организация индивидуальной работы со студентами на занятиях.	2. Предметный разбор с педагогом различных стилей педагогического общения.	1. Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.	Посещение занятий. Контроль ведения документации. Контроль ведения портфолио
Апрель			
Работа с родителями студентов	Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Составление итоговых тестов для проверки.	Посещение занятий. Контроль ведения документации.
Май			
Работа с родителями студентов	Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Составление итоговых тестов для проверки.	Посещение занятий. Контроль ведения документации.
Июнь			
1. Подведение итогов работы наставляемого педагога за год. 2. Выступление молодого специалиста на заседании цикловой комиссии с докладом. Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год.	Оказание помощи отчета о работе.	1. Отчет о результатах наставнической работы. Оформление и заполнение отчетной документации преподавателя	Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)