

Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Иркутской области «Усть-Илимский техникум
лесопромышленных технологий и сферы услуг»

(ГБПОУ «УИ ТЛТУ»)

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
№ 341 от «24» декабря 2021 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
В ГБПОУ «УИ ТЛТУ»

г. Усть-Илимск, 2021

Организация разработчик: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Иркутской области «Усть-Илимский техникум лесопромышленных технологий и сферы услуг»

Проектная группа:

Карьялайнен Алена Александровна – заместитель директора по УМР,

Солоненчук Ирина Олеговна – заместитель директора по УВР,

Дьячкова Ольга Павловна – заместитель директора по УПР,

Васильева Татьяна Вячеславовна – методист

Программа наставничества в ГБПОУ «УИ ТЛТУ» (далее — Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа наставничества рассмотрена и рекомендована к утверждению Педагогическим советом ГБПОУ «УИ ТЛТУ»

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. ЦЕЛЬ , ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ
2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В ТЕХНИКУМЕ
3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА
ПО ФОРМЕ «СТУДЕНТ-СТУДЕНТУ»
ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГУ»
ПО ФОРМЕ «РАБОТОДАТЕЛЬ-СТУДЕНТ»

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № Р- 145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письмом Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»); с Распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста; Распоряжением Министерства образования Иркутской области от 11.06.2020 № 454-мр "Об определении Регионального наставнического центра профессиональные образовательные организации (далее — ПОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее — Программа).

В соответствии с ГОСТ Р54871-20 11 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа — это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в технике цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее — Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

1. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ

1 УРОВЕНЬ: ЦЕЛЬ

обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в ГБПОУ «УИ ТЛТУ»

2 УРОВЕНЬ: ЗАДАЧИ		
<p>обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям;</p>	<p>обеспечить успешное закрепление на месте/ в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня/ создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;</p>	<p>обеспечить получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации</p>
3 УРОВЕНЬ: ПРОЕКТЫ		
<p>Проект наставничества 1 «Студент-студент»</p>	<p>Проект наставничества 2 «Педагог-педагог»</p>	<p>Проект наставничества 3 «Работодатель-студент»</p>
<p>Микро-проект 1.1 «Успевающий-неуспевающий»</p>	<p>Микро-проект 2.1 «Опытный педагог-молодой специалист»</p>	<p>Микро-проект 3.1 «Активный профессионал-равнодушный потребитель»</p>
<p>Микро-проект 1.2 «Лидер-пассивный»</p>	<p>Микро-проект 2.2 «Педагог-новатор-консервативный педагог»</p>	<p>Микро-проект 3.2 «Коллега-будущий коллега»</p>
<p>Микро-проект 1.3 «Равный-равному»</p>	<p>Микро-проект 2.3 «Опытный предметник-неопытный предметник»</p>	<p>Микро-проект 3.3 «Работодатель-будущий сотрудник»</p>

2. МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В ТЕХНИКУМЕ

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Студент-студент	<ul style="list-style-type: none"> – «успевающий-неуспевающий» классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – «лидер-пассивный» психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; – «равный — равному» обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> - «опытный педагог— молодой специалист» классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «педагог-новатор — консервативный педагог» более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; – «опытный предметник— неопытный предметник» опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.
Работодатель-студент	<ul style="list-style-type: none"> –«активный профессионал — равнодушный потребитель» мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории; – «коллега — будущий коллега» совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; - «работодатель будущий сотрудник» профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА
 форма наставничества: студент-студент

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества «студент-студенту».

Ролевая модель: «Успевающий студент-неуспевающий студент»

Ф.И.О., группа наставляемого _____

Ф.И.О. наставника _____

срок осуществления плана _____

№	Проект, задание	срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2	Провести диагностическую\развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития		Сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных, общих компетенций, подготовки и реализации проекта и др)		Разработаны меры по преодолению трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития студента					
2.1	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическим интернет ресурсами по направлению, которое вызывает затруднение				
2.2	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнения, заучивания стихотворения), подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок\разработки проекта				
2.3	Сформировать правила поведения на занятии (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемости) на занятии, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4	Освоить эффективнее подходы к планированию учебной (проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (общественной)		

			деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято место/получен статус лауреата, По итогам соревнования по ..		
2.6	Приобщить к участию в волонтерском движении		Принимал активное участие в мероприятиях волонтерского движения.		
2.7	Привить навыки грамотного и рационального распределения учебного и внеучебного времени		Сформированы навыки рационального распределения учебного и внеучебного времени.		
2.8	Оказывать помощь в освоении дисциплин, вызывающих затруднения		Освоение ряда дисциплин проходит без затруднений.		
2.9	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в техникуме, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в студенческой группе		
2.10	Записаться в кружок, спортивную секцию, студсовет и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, студсовета, волонтером и др.		

Дата _____
Дата _____

Подпись наставника _____
Подпись наставляемого _____

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества «педагог- педагог».

Рольевая модель: «опытный педагог-молодой специалист»

Ф.И.О., должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. должность наставника _____

срок осуществления плана _____

	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2	Провести диагностическую/развивающую Беседу с наставником для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела2		Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1	Познакомиться с техникумом, его особенностями, направлениями работы, программой развития		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы техникума		
2.2.	Изучить помещения техникума (основные помещения, правила пользования)		Хорошая ориентация в здании техникума, знание аварийных выходов		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4	Изучить сайт техникума		Хорошая ориентация по сайту, на страницах техникума в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника техникума (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных		Соблюдаются правила безопасности при выполнении		

	обязанностей		должностных обязанностей		
2.7	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения..		
Раздел.3.Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся техникума		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся техникума, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога		
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности обучающихся техникума		Изучен успешный опыт организации мероприятий. ...		
3.4	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить)		
3.5	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..		
3.6	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога		Составлены методические рекомендации и т.д.		
3.7	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности техникума		Изучены проекты техникума по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в техникуме		Документы изучены		
3.9	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены		

3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в техникуме выбраны формы собственного профразвития на следующий год в		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика разработки и внедрения инноваций		
3.13	Подготовить публикацию		Подготовлена к публикации ..		
3.14	Принять участие в конференции, конкурсе и т.д. с последующим разбором полученного опыта	года	Принято участие в конференциях, конкурсах и т.д. с получением места		
3.15	Рекомендовать прохождение курсов повышения квалификации по своему предмету		Пройдены курсы повышения квалификации на тему		

Дата _____

Дата _____

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого сотрудника _____

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества «Работодатель- студент».

Ролевая модель: «работодатель-будущий сотрудник»

Ф.И.О., группа наставляемого _____

Ф.И.О. должность наставника _____

срок осуществления плана _____

	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет Определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2	Провести диагностическую/развивающую Беседу с наставником для уточнения зон развития				
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей с профессионального потенциала, оценить его		На основе метода осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
Раздел 2. Направления профессионального развития студента					
2.1	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2	Освоить эффективные подходы своей деятельности к планированию		Освоены эффективные подходы планированию деятельности...		
2.3	Развить/сформулировать компетенции коммуникативные		Сформулированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области предпринимательства		
2.4	Повысить успеваемость по дисциплинам «...»,		Получены четвертные и годовая оценки не ниже «4»		
2.5	Пройти профориентационную программу по...		Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по		
2.6	Посещать кружок/секцию...		Изготовлена опытная модель...		
2.7	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)		Изучена специфика производственной и управленческой		

			деятельности (название предпринимателя-партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником/ в рамках практики-стажировки		
2.8	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия-партнера)		Организовано совместное мероприятие на базе предприятия-партнера		

Дата _____

Дата _____

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____