ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение

Свердловской области

«Каменск-Уральский радиотехнический техникум»

«УТВЕРЖДЕНО»:
Директор ГАПОУ СО
«Каменск-Уральский
радиотехнический техникум»
_____ / Н.В. Казанская
13.09.2021 г.

ПРОГРАММА

наставничества в ГАПОУ СО

«Каменск-Уральский радиотехнический техникум»

на 2021-2024 годы

Каменск-Уральский , 2021 г

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1. Цель и задачи Программы 4

2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в техникуме 5

3. Примерные индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника 6

3.1. Форма наставничества «Обучающийся - обучающийся» 6

3.2. Форма наставничества «Педагог - педагог» 8

3.3. Форма наставничества «Работодатель - обучающийся» 10

ВВЕДЕНИЕ

В соответствие 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

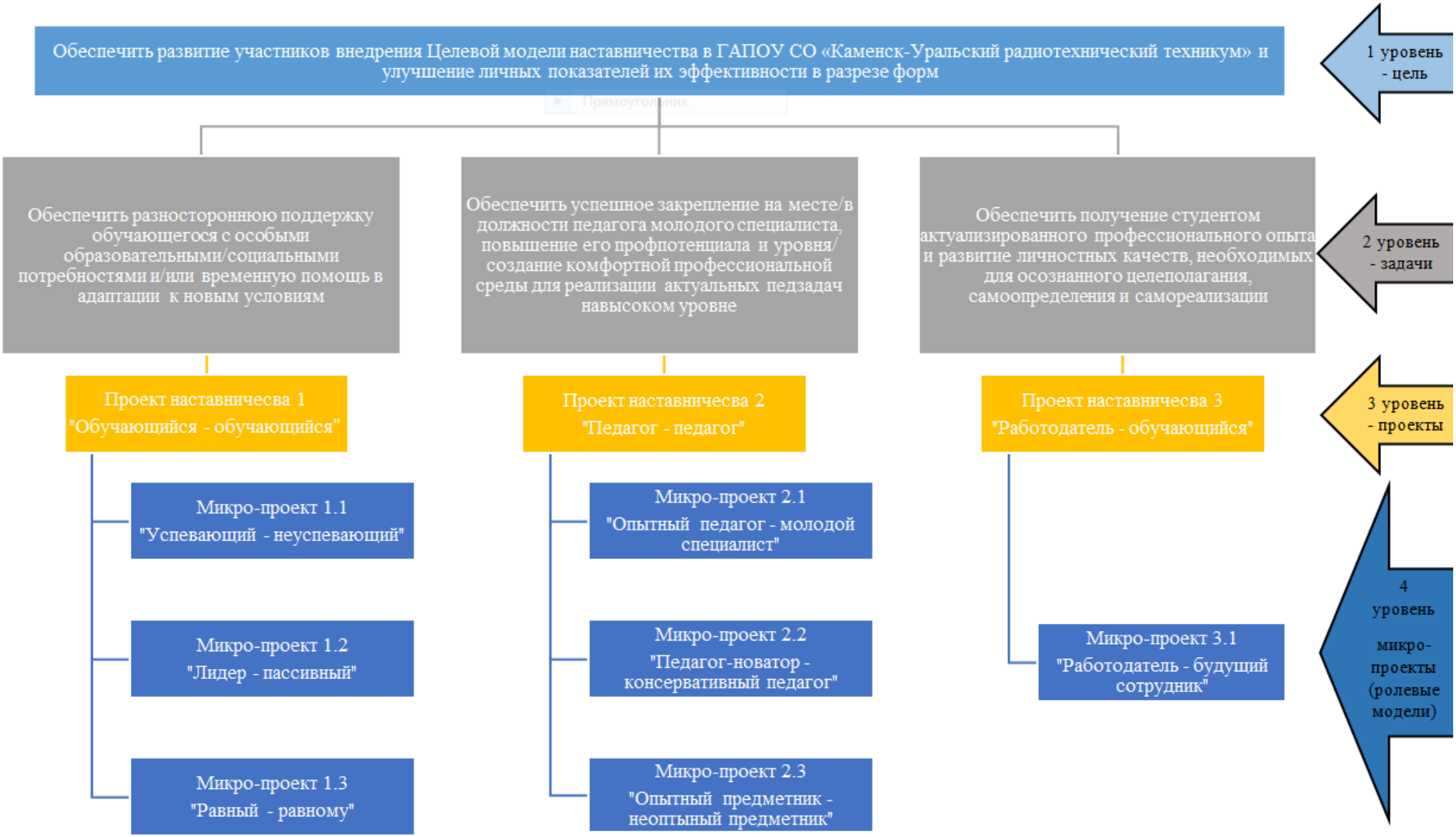
В соответствие с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

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 ОО 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. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ НАСТАВНИЧЕСТВА В ТЕХНИКУМЕ

Форма наставничества	**Вариации ролевых моделей**
Обучающийся- - обучающийся	– «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	– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «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 (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.
Работодатель - обучающийся	- «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

3. ПРИМЕРНЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

3.1. Форма наставничества «Обучающийся – обучающийся»

Форма наставничества: «Обучающийся - обучающийся» . Ролевая модель: «Успевающий обучающийся - неуспевающий обучающийся».

Ф.И.О., группа наставляемого _____

Ф.И.О., группа наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____20__ г. по «____» _____20___ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений 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 (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития обучающегося					
2.1	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены … (перечень)		
2.2	Перенять успешный опыт наставника по		Сформировано понимание на основе		

	подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/…		
2.3	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5	Под руководством наставника принять участие в олимпиаде, конкурсе , конференции, соревновании		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (*указать, каких*) занято ?? место, получена грамота, диплом и т.д. …		
2.6	Посещать кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

Подпись наставника _____ Подпись наставляемого _____

«___» _____ 20____ г «___» _____ 20____ г

В графе «**Планируемый результат**» можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий …(указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

В графе «**Фактический результат**» : если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

3.2. Форма наставничества «Педагог - педагог»

Форма наставничества: «Педагог - педагог» . Ролевая модель: «Опытный учитель - молодой специалист».
Ф.И.О., должность наставляемого сотрудника _____
Ф.И.О., должность наставника _____
Срок осуществления плана: с «___» _____20__ г. по «____» _____20___ г.

№	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 профессионального развития				
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1	Познакомиться с техникумом, его особенностями, направлениями работы, Программой развития и другими локальными актами, непосредственно касающихся деятельности педагога		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы техникума , изучены локальные акты, в том числе положения эффективного контракта педагога		
2.2	Познакомиться с коллективом техникума и наладить взаимодействие с ним: руководство техникума, педагоги-предметники; педагог-психолог, учебная часть, бухгалтерия, завхоз и		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		

	пр.				
2.3	Изучить сайт техникума, навигацию по сайту, страничку техникума в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности техникума		Хорошая ориентация по сайту, на страницах техникума в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.4	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника техникума (*взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.*)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.5	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.6	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		
Раздел 3. Направление профессионального развития педагога					
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся техникума		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся групп, в которых педагог ведет занятия и которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога		
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий (*перечислить*)		
3.4	Изучить успешный опыт организации работы с родителями		Совместно с наставником подготовлены и проведены (*кол-во*) родительских собраний, мероприятия с родителями (*перечислить)*		
3.5	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога *(составление рабочей программы дисциплины/модуля; методрекомендаций, технологической карты урока и пр.*)		Составлены рабочие программы дисциплин/модулей (*указать каких*); методрекомендации, технологические карты уроков.		
3.6	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности техникмуа		Изучены проекты техникума по профилю деятельности и выявлена роль педагога		
3.7	Перенять опыт оформления документации		По формату подготовлены следующие		

	(перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		документы (*перечислить*)		
3.8	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 профессионального развития в техникуме выбраны формы собственного профразвития на следующий год (*повышение квалификации в …., стажировка в …)*		
3.9	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций , изучить способы их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.10	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика (*указать название практики)*		
3.11	Принять участие в конкурсе, конференции и пр.		Под руководством наставника принято участие в конкурсе, конференции (*название мероприятия и результат*)		

Подпись наставника _____ Подпись наставляемого _____

«___» _____ 20____ г «___» _____ 20____ г

3.3 Форма наставничества «Работодатель - обучающийся»

Форма наставничества: «Работодатель - обучающийся» . Ролевая модель: «Работодатель – будущий сотрудник».

Ф.И.О., группа наставляемого _____

Ф.И.О., должность наставника_____

Срок осуществления плана: с «___» _____20__ г. по «____» _____20___ г.

№	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 профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития обучающегося					
2.1	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		Осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности…. (*указать какие)*		
2.3	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичного выступления, публичной презентации и пр. (*указать*)		
2.4	Повысить успеваемость по дисциплинам/модулям (*указать*)		Получены оценки не ниже «4» по дисциплинам/модулям (*указать*)		
2.5	Изучить производственные и управленческие процессы (*название предприятия- партнера*)		Под руководством наставника изучена специфика производственных процессов и управленческой деятельности предприятия (*название предприятия- партнера*)		
2.6	Подготовить проект «Мой карьерный рост на (*название предприятия- партнера*)		Подготовленные под руководством наставника проект		

Подпись наставника _____ Подпись наставляемого _____

«___» _____ 20____ г «___» _____ 20____ г