

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ КОМИ
КОМИ РЕСПУБЛИКАСА ВЕЛӚДАН, НАУКА ДА ТОМ ЙӚЗ ПОЛИТИКА МИНИСТЕРСТВО

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Сыктывкарский автомеханический техникум»

«СЫКТЫВКАРСА АВТОМЕХАНИЧЕСКӚЙ ТЕХНИКУМ»
УДЖСИКАСӚ ВЕЛӚДАН КАНМУ УЧРЕЖДЕНИЕ

Рассмотрено и принято
на заседании педагогического
совета 31 августа 2020г.
протокол № 13

Утверждаю:
Директор ГПОУ «Сыктывкарский
автомеханический техникум»

И.В. Юрецкая
2020г.



(приказ № 44 от 31.08.2020 г.)

**Программа наставничества
государственного профессионального образовательного учреждения
«Сыктывкарский автомеханический техникум»
на 2020 - 2021 гг.**

Составители:

Ткаченко Алексей Александрович, заместитель директора

Каштанова Наталия Олеговна, заведующая очным отделением

Программа наставничества ГПОУ «САТ» на 2020 – 2021 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	с. 4
1. Цель и задачи Программы	5
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в «наименование образовательной организации»	6
3. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества	7
4. Календарный план работы Школы наставника	16
Приложения ¹	

¹ Приложения вводятся при необходимости, например, для иллюстрации статистики, отчетных/аналитических и др. данных

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения 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 соответствии 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.

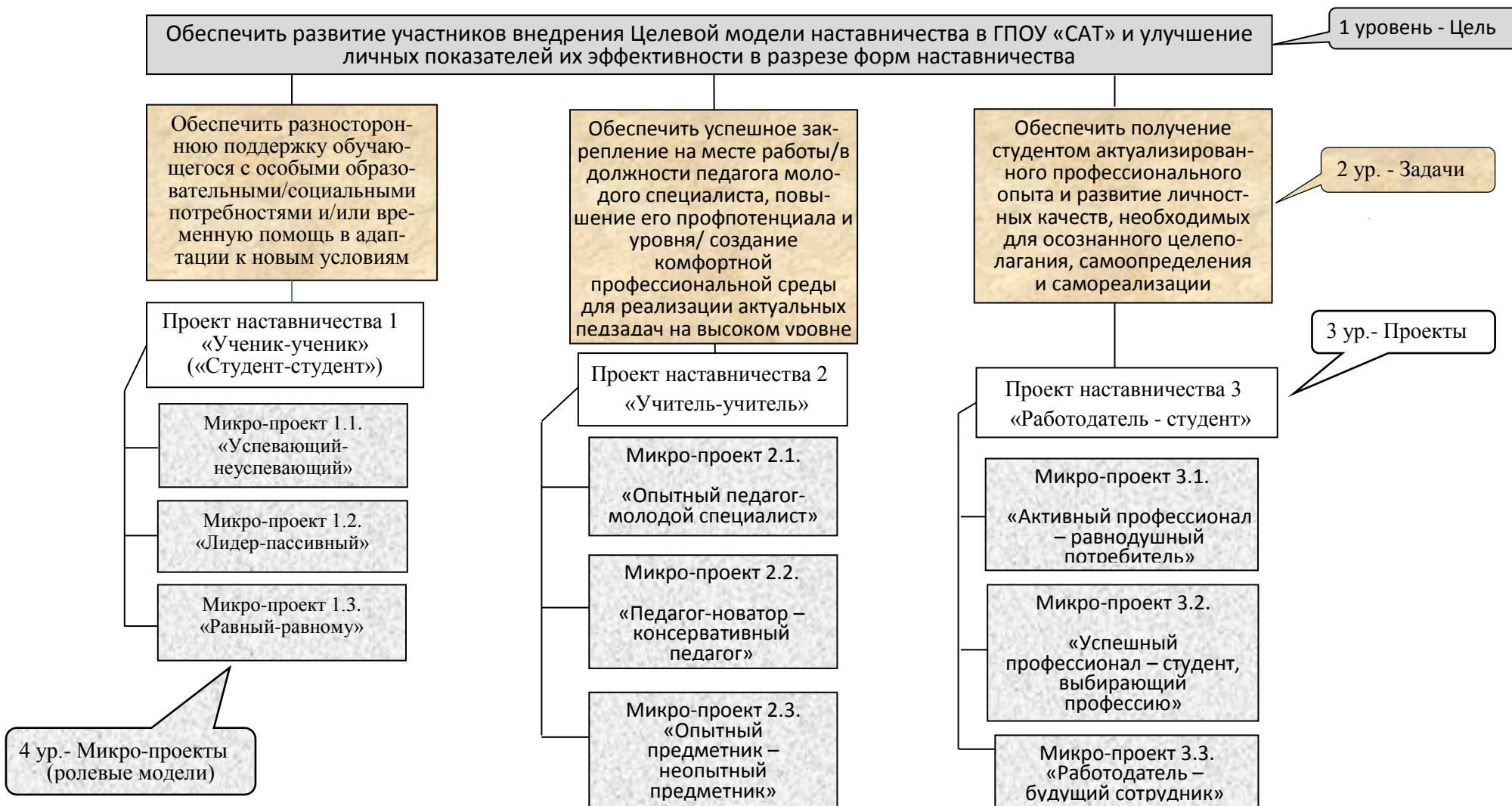
Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ГПОУ «САТ» 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.
- разработку календарного плана работы Школы наставника.²

² При условии ее создания в ГПОУ «САТ» как коммуникативной площадки в рамках внедрения Целевой модели наставничества

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ



2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В ГПОУ «САТ»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик (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.
Учитель-учитель (педагог-педагог)	<ul style="list-style-type: none"> – «опытный учитель (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 (поиск 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; – «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы; – «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 НАСТАВНИЧЕСТВА³

Форма наставничества: «Ученик - ученик (студент – студент)»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Студент - студент». Ролевая модель: «Успевающий студент - неуспевающий студент».

Ф.И.О., группа наставляемого _____

Ф.И.О., группа наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ⁴	Фактический результат ⁵	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития ⁶	сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником ⁷		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития	сентябрь			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовки	сентябрь	Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		

³ Представленные планы развития берутся как основополагающие, при работе над формированием индивидуальных планов развития наставника и наставляемого.

⁴ В описании планируемого результата 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.

⁵ 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.

⁶ Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов и повышение успеваемости

⁷ Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по ____ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

	и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.				
--	---	--	--	--	--

Раздел 2. Направления развития студента					
2.1	Знакомство с ГПОУ «САТ», инфраструктурой, правилами поведения.	сентябрь	Хорошая ориентация в здании ГПОУ «САТ», знание аварийных выходов, ...		
2.2.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения	сентябрь - октябрь	Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.3.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.	сентябрь - ноябрь	Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.4.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности	I семестр	Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.5.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности	I семестр	Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.6.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.	в течение года	Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.7.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта	в течение года	По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.8.	Выступить с докладом об ученическом проекте	в течение	Доклад представлен на муниципальной		

	на ...	года	конференции «...»		
2.9.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финграмотности	в течение года	Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		
2.10.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности в РФ и РК (форум, фестиваль, конкурс «Секреты денежки» и др.) ⁸	по плану мероприятий	Принято участие в Финансовом фестивале РК, в конкурсе «Секреты денежки» получен статус лауреата		
2.11.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства	в течение года	Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Сыктывкаре		
2.12.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ГПОУ «САТ», познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	в течение года	Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе		
2.13.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития	I семестр	Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		
2.14.	Итоги реализации программы	июнь 2021	Размещение информации на сайте Техникума. Определение лучших практик.		

Подпись наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«___» _____ 20__ г.

⁸ С перечнем конкурсных и иных мероприятий, проводимых в Республике Коми, можно ознакомиться на Портале финансовой грамотности Республики Коми <http://fingram.rkomi.ru/pages/konkursy>

Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог - педагог». **Ролевая модель:** «опытный педагог - молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ⁹	Фактический результат ¹⁰	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	сентябрь	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	сентябрь			
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	сентябрь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность¹¹					
2.1	Познакомиться с ГПОУ «САТ», его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	сентябрь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ГПОУ «САТ» в области ..., изучена Программа развития ГПОУ «САТ»		
2.2	Изучить помещения ГПОУ «САТ" (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	сентябрь	Хорошая ориентация в здании ГПОУ «САТ», знание аварийных выходов, ...		

⁹ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области...; взаимное посещение мероприятий/уроков... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

¹⁰ 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.

¹¹ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.	сентябрь	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ГПОУ «САТ», страничку техникума в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ГПОУ «САТ»	сентябрь	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ГПОУ «САТ» в соцсетях «Вк», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ГПОУ «САТ» (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	сентябрь	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	сентябрь	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	сентябрь - ноябрь	Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	I семестр	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника ¹²					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (<i>указать возрастную группу</i>) ¹³	сентябрь - октябрь	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ___ групп, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	до декабря	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой	сентябрь - ноябрь	Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль		

¹² Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

¹³ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

	грамотности обучающихся		проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	в течение года	Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)	сентябрь	Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)	I семестр	Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ГПОУ «САТ»	I семестр	Изучены проекты ГПОУ «САТ» по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ГПОУ «САТ»	октябрь	Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	сентябрь	По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	в течение года	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ГПОУ «САТ» выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка 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	в течение года	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности	в течение года	Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную	до мая	Подготовлена к публикации статья		

	документацию...	2021	«...»		
3.14	Участие в мероприятиях различного уровня	в течение года	Участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.		
3.15	Создание портфолио	в течение года	Работа над портфолио		

Подпись наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«___» _____ 20__ г.

Формы наставничества: «Работодатель – студент»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Работодатель – студент». **Ролевая модель:** «работодатель - будущий сотрудник».

Ф.И.О., группа наставляемого _____

Ф.И.О. и 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	сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	сентябрь			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	сентябрь	Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития студента					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его	сентябрь - октябрь	На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности	I семестр	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART-целепостановка, ...		
2.3.	Разработать ученический проект предпринимательства в области...	в течение года	Разработан проект предпринимательства «...», который можно внедрить в деятельность (название предприятия-партнера)		
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	в течение года	Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области предпринимательства		
2.5.	Повысить успеваемость по дисциплинам «...», «...»	в течение года	Получены четвертные и годовая оценки не ниже «4»		

2.6.	Пройти профориентационную программу по...	в течение года	Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...		
2.7.	Посещать кружок.../секцию по...	в течение года	Изготовлена опытная модель... для проекта предпринимательства/ получен первый юношеский разряд по ...		
2.8.	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)	в течение года	Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название предприятия-партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником/ в рамках практики-стажировки		
2.9.	Войти в резерв на замещение вакантной должности «...» на (название предприятия-партнера)	июнь 2021	Включен (на) в резерв на замещение вакантной должности «...»		
2.10.	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия-партнера)	в течение года			
2.11	...				

Подпись наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого обучающегося _____
«___» _____ 20__ г.

4. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ НАСТАВНИКА¹⁴

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	До 30.09.2020	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	до 21.09.2020	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ГПОУ «САТ», стажировка и др.), согласование способов с наставниками	До 30.09.2020	Директор
Организация профразвития наставников, проведение обучения: - по программе повышения квалификации «...» на базе ...; - в рамках стажировки на базе «...»	До мая 2020 раз в месяц на ИМС примерные даты	Куратор Организация, проводящая обучение Принимающая организация
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	До 31.05.2020	Куратор
...		
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника	До 31.05.2020	Куратор
Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам в Программу наставничества ГПОУ «САТ» на следующий год	До 01.06.2020	Куратор
...		

¹⁴ Этот раздел оформляется при условии создания Школы наставника в ОО