**Индивидуальная программа наставничества**

Введение.

На сегодняшний день не только в национальном проекте «Образование» ставится задача внедрения целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь указывает нам на необходимость психолого-педагогического и профессионального сопровождения молодого специалиста, оказания ему помощи и поддержки при решении различных жизненных проблем.

В соответствие 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 должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества .

Настоящая программа призвана помочь в организации работы наставников из числа педагогов учебного заведения с молодыми специалистами- нашими выпускниками, столкнувшимися с жизненными трудностями. Для решения этих задач разработана программа наставничества по направлению «педагог - молодой специалист»

**Целью** внедрения наставничества является содействие раскрытию потенциала выпускника, необходимого для личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для передачи наставником своего жизненного и профессионального опыта молодым специалистам. Наставничество по направлению «педагог - молодой специалист»– это форма оказания личностно-ориентированной, социально-педагогической поддержки, правовой, социальной и иных видов помощи выпускникам, обеспечивающая поддержку на начальном этапе их самостоятельной жизни.

**2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В образовательной организации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ролевая модель наставничества | Цель и задачи ролевой модели | Особенности работы |
| «Педагог–молодой специалист, трудоустроенный по специальности» | Цель: Обеспечить успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, работающего по специальности, повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.Задачи:1. Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями в ходе ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.2. устранение возможных пробелов в знаниях и умениях молодого специалиста3. Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.4. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей. | Главным в работе будет закрепление молодого специалиста в профессии, оказание помощи в совершенствовании знаний и умений, полученных в колледже, устранение возможных пробелов при подготовке молодых специалистов. Немало важной будет работа по разъяснению того, что молодому специалисту не стоит надеяться сразу на большую зарплату, в то же время показать способы ее увеличения. ( получение высшего образования, прохождение курсов повышения квалификации, приобретение навыков по смежным профессиям, открытие своего дела). Главной проблемой будет процесс взаимодействия наставника и наставляемого, ведь наши выпускники разъезжаются по различным областям. Анализируя основные модели наставничества, мы пришли к выводу, что для нашего направления можно использовать  1.флэш-наставничество – одноразовые встречи, консультации.2. виртуальное наставничество, когда общение происходит в режиме онлайн |
| «Педагог–молодой специалист, трудоустроенный не по специальности» | Обеспечить успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, работающего не по специальности (при удовлетворенности работой). Оказать помощь в трудоустройстве по специальности (при неудовлетворенности работой) | Наставнику необходимо выяснить, нравится ли эта работа или выпускник планирует ее сменить. В первом случае необходимо помочь увидеть положительные стороны работы не по специальности, особенно, если это вынужденная ситуация: работа рядом с домом, не надо снимать и платить за съемную квартиру, есть возможность помочь родителям. Во втором случае нужно помочь в поиске возможного места работы. Анкетирование показало, что основным требованием к возможному рабочему месту является достойная зарплата. Наставник должен иметь представление о состоянии рынка труда в своем городе, поддерживать связь с выпускниками прошлых лет с целью получения информации о вакансиях в их организациях. Многим людям в течение жизни приходится переквалифицироваться, поэтому, может быть, порекомендовать наставляемому получить другую профессию |
| «Педагог–молодой специалист, студент ВУЗа» | Обеспечить успешную адаптацию на следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов в ВУЗе | Наставник, работающий с выпускниками, поступившими в вузы, должен помочь им адаптироваться к новым условиям обучения, преодолеть трудности студенческой жизни первокурсника. Опыт показывает, что выпускники, продолжившие обучение по избранной специальности, нередко обращаются за консультативной помощью по спецпредметам. |
| Педагог–молодой специалист, не трудоустроенный | выяснить причины нетрудоустройства Обеспечить моральную поддержку молодому специалисту, Оказать помощь в трудоустройстве | причины нетрудоустройства:нежелание работать по специальности при наличии вакантных мест, отсутствие возможности работать по специальности, отсутствие любой работы с хорошим заработком и хорошими условиями труда, нежелание менять место жительства для поиска работы, отпуск по уходу за ребенком. В любом случае нужно убеждать в необходимости трудоустройства, формировать понимание того, что никто другой за тебя эту проблему не решит, надо пробовать себя в той деятельности, которая сейчас возможна, чтобы содержать себя в материальном плане и получать определенный опыт общения с людьми на производстве. |
| «Педагог–молодой специалист, проходящий службу в РА» | Обеспечить моральную поддержку молодому специалисту, проходящему службу в РА или находящемуся в отпуске по уходу за ребенком. Оказать помощь в последующем трудоустройстве | Большинство юношей после окончания колледжа проходят службу в рядах РА. Это особая среда и система отношений. Далеко не все юноши готовы соблюдать режим дня, подчиняться приказам командиров, могут возникнуть проблемы со здоровьем. Хорошо, если в учебном заведении будет наставник, готовый поддержать молодого воина, подсказать, как поступить в том или ином случае. Одной из задач наставника в такой паре будет оказание содействия в трудоустройстве. |
| «Педагог–молодой специалист, находящийся в отпуске по уходу за ребенком» | Обеспечить моральную поддержку молодому специалисту, проходящему службу в РА или находящемуся в отпуске по уходу за ребенком. Оказать помощь в последующем трудоустройстве | Молодым мамам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, необходима психологическая помощь для принятия себя в новом качестве мамы, обсуждение возникающих проблем по воспитанию ребенка и последующего трудоустройства с авторитетным человеком.  |

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ РЫБИНСКИЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ**

**(ГПОУ ЯО Рыбинский лесотехнический колледж)**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

**Форма наставничества:** «Педагог – молодой специалист»

**Ролевая модель:** «Трудоустроенный специалист»

**Ф. И. О., специальность, год выпуска наставляемого:**

**Ф. И. О. и 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 | Выявление профессиональных дефицитов (недостающих компетенций) | с 01.09.2020 по 01.12.2020 | Перечень дефицитных компетенций, требующих развития; перечень тем консультаций с наставником | Определен перечень дефицитных компетенций и тем консультаций |  |
| 1.2. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития |  |
| 1.3. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития |  |
| 1.4. | Разработать меры по преодолению трудностей  | с 01.12.2020 по 01.01.2021 | План мероприятий по преодолению трудностей  | Устранены профессиональные дефициты: рассмотрены новые законодательные акты; нормативно-техническая документация; методические рекомендации по выполнению практических действий по специальности |  |
| **Раздел.2 Вхождение в должность** |
| 2.1. | Познакомиться с организацией, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др. | с 01.09.2020 по 01.10.2020 | Знакомство с особенностями и направлениями работы организации в области лесного хозяйства, изучение Программы развития организации. | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы организации в области лесного хозяйства, изучена Программа развития организации. |  |
| 2.2. | Изучить помещения и производственные участки в организации (основные помещения, правила пользования и пр.): административные помещения, рабочий кабинет, мастерские, медицинский кабинет, лесные квартала, таксационные выдела.  | Хорошая ориентация в зданиях, знание аварийных выходов, знание расположения земель лесничества | Изучены помещения и производственные участки в организации |  |
| 2.3. | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним. | Установление деловых отношений с членами трудового коллектива | Установлены деловые отношения с членами трудового коллектива |  |
| 2.4. | Изучить сайт организации, страничку в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности организации | Хорошая ориентация по сайту, изучены правила размещения информации в Интернете | изучены правила размещения информации в Интернете |  |
| 2.5. | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника организации | Выполнение правил Кодекса этики и служебного поведения | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения |  |
| 2.6. | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей | Соблюдение правил безопасности при выполнении должностных обязанностей | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей |  |
| 2.8. | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности | В течение всего периода | Критерии оценки результатов своей профессиональной деятельности | Разработаны критерии оценки результатов своей профессиональной деятельности |  |
| **Раздел 3. Направления профессионального развития выпускника** |
| 2.1. | Научиться планировать свою деятельность | с 01.09.2020 по 01.11.2020 | Освоение эффективных подходов к планированию своей деятельности | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности. |  |
| 2.2. | Развить/сформировать коммуникативные компетенции  | В течение всего периода | Умения устанавливать деловые отношения, предотвращать возможные конфликты, выступать с отчетами и докладами на совещаниях | Выступление с докладами на совещаниях, подготовка годовых отчетов, доброжелательная атмосфера в рабочем коллективе |  |
| 2.3. | Изучить производственные и управленческие процессы всвоей организации | с 01.09.2020 по 01.10.2020 | Изучение специфики производственной и управленческой деятельности организации в рамках выполнения своих должностных обязанностей | Выполнение своих должностных обязанностей в соответствии с инструкциями |  |
| 2.4. | Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его | В течение года | Оценка личностного и профессионального потенциала | На основе метода компетентной оценки руководителя осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала |  |
| 2.5. | Рассмотрение всех возможностей карьерного роста в организации | К концу реализации проекта | Войти в резерв на замещение вышестоящих вакантных должностей | Включен в резерв на замещение вышестоящих вакантных должностей |  |
| 2.6 | Установить контакты наставника с руководителем предприятия для получения обратной связи об итогах работы наставляемого  | В течение всего периода | Регулярная связь наставника с руководителем предприятия | Поддерживается регулярная связь наставника с руководителем предприятия |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. | Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ РЫБИНСКИЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ**

**(ГПОУ ЯО Рыбинский лесотехнический колледж)**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

**Форма наставничества:** «Педагог – молодой специалист»

**Ролевая модель:** «Нетрудоустроенный специалист»

**Ф. И. О., специальность, год выпуска наставляемого:**

**Ф. И. О. и 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 диагностику на предмет определения причин нетрудоустройства | В течение месяца | Перечень причин нетрудоустройства | Определены причины нетрудоустройства |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставляемым для уточнения возможных направлений трудоустройства | Возможные направления трудоустройства | Выбор направления трудоустройства |  |
| **Раздел 2. Направления профессионального развития наставляемого** |
| 2.1. | Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его | В течение месяца | Осуществлениеметодомсамоанализаоценки личностного и профессионального потенциала | Оценка личностного и профессионального потенциала |  |
| 2.8. | Изучить рынок труда в регионе проживания | Изучен рынок труда в регионе проживания | Выбор предполагаемого места трудоустройства |  |
| 2.6. | Пройти программу переподготовки по выбранному направлению трудоустройства | Согласно графиков переподготовки | Завершение программы переподготовки по выбранному направлению трудоустройства | Получение удостоверения |  |
| 2.4. | Развить/сформировать коммуникативные компетенции  | В течение всего периода | Способности самопрезентации и составления профессионального портфолио. | Сформированы способности самопрезентации, составлено портфолио. |  |
| 2.7. | Оказать помощь в подготовке к собеседованию | По необходимости | Проработка возможных вопросов и ситуаций при собеседовании по трудоустройству. | Успешное прохождение собеседования |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. | Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ РЫБИНСКИЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ**

**(ГПОУ ЯО Рыбинский лесотехнический колледж)**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

**Форма наставничества:** «Педагог – молодой специалист»

**Ролевая модель:** «Военнослужащий»

**Ф. И. О., специальность, год выпуска наставляемого:**

**Ф. И. О. и 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 трудностей прохождения службы | В течение месяца | перечень трудностей прохождения службы и тем консультаций с наставником | Определен перечень трудностей прохождения службы, сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения трудностей прохождения службы |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению трудностей  | Меры преодоления трудностей  | Разработаны меры преодоления трудностей |  |
| **Раздел 2. Направления профессионального развития наставляемого (после возвращения из рядов РА)** |
| 2.1. | Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его |  | оценка личностного и профессионального потенциала | осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала |  |
| 2.2. | Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности  |  | Эффективные подходы к планированию деятельности | Освоены эффективные подходы к планированию деятельности |  |
| 2.3. | Изучить рынок труда в регионе проживания |  | Изучен рынок труда в регионе проживания | Выбор предполагаемого места трудоустройства |  |
| 2.4. | Пройти программу переподготовки по выбранному направлению трудоустройства | Согласно графиков переподготовки | Завершение программы переподготовки по выбранному направлению трудоустройства | Получение удостоверения |  |
| 2.5. | Развить/сформировать коммуникативные компетенции  | В течение всего периода | Способности самопрезентации и составления профессионального портфолио. | Сформированы способности самопрезентации, составлено портфолио. |  |
| 2.6. | Оказать помощь в подготовке к собеседованию | По необходимости | Проработка возможных вопросов и ситуаций при собеседовании по трудоустройству. | Успешное прохождение собеседования |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. | Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ РЫБИНСКИЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ**

**(ГПОУ ЯО Рыбинский лесотехнический колледж)**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

**Форма наставничества:** «Педагог молодой специалист»

**Ролевая модель:** «Молодой специалист, находящийся в отпуске по уходу за ребенком»

**Ф. И. О., специальность, год выпуска наставляемого:**

**Ф. И. О. и 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 определениятрудностей молодого специалиста, находящегосяв отпуске по уходу за ребенком | В течение месяца | перечень трудностей и тем консультаций с наставником | Определен перечень трудностей, сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения трудностей, молодого специалиста, находящегосяв отпуске по уходу за ребенком. |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению трудностей  | Меры преодоления трудностей  | Разработаны меры преодоления трудностей |  |
| **Раздел 2. Направления профессионального развития наставляемого (после выхода из отпуска по уходу за ребенком)** |
| 2.1. | Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его |  | оценка личностного и профессионального потенциала | осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала |  |
| 2.2. | Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности  |  | Эффективные подходы к планированию деятельности | Освоены эффективные подходы к планированию деятельности |  |
| 2.3. | Изучить рынок труда в регионе проживания |  | Изучен рынок труда в регионе проживания | Выбор предполагаемого места трудоустройства |  |
| 2.4. | Пройти программу переподготовки по выбранному направлению трудоустройства | Согласно графиков переподготовки | Завершение программы переподготовки по выбранному направлению трудоустройства | Получение удостоверения |  |
| 2.5. | Развить/сформировать коммуникативные компетенции  | В течение всего периода | Способности самопрезентации и составления профессионального портфолио. | Сформированы способности самопрезентации, составлено портфолио. |  |
| 2.6. | Оказать помощь в подготовке к собеседованию | По необходимости | Проработка возможных вопросов и ситуаций при собеседовании по трудоустройству. | Успешное прохождение собеседования |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. | Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ РЫБИНСКИЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ**

**(ГПОУ ЯО Рыбинский лесотехнический колледж)**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

**Форма наставничества:** «Педагог - молодой специалист»

**Ролевая модель:** «Студент ВУЗа»

**Ф. И. О., специальность, год выпуска наставляемого:**

**Ф. И. О. и 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 выявления трудностей в обучении. | В течение месяца | Перечень трудностей в обучении. | Определен перечень трудностей в обучении |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/ развивающую беседу с наставляемым для уточнения трудностей в обучении. |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению трудностей. | Перечень мер преодоления трудностей | Разработаны меры преодоления трудностей |  |
| **Раздел 2. Направления профессионального развития наставляемого** |
| 2.1. | Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его | В течение месяца | Осуществлениеметодомсамоанализаоценки личностного и профессионального потенциала | Оценка личностного и профессионального потенциала |  |
| 2.2. | Освоить эффективные подходы к планированию учебной деятельности  | В течение месяца | Освоение эффективных подходов к планированию своей деятельности | Освоены эффективные подходы к планированию деятельности. |  |
| 2.2. | Развить/сформировать коммуникативные компетенции  | В течение всего периода | Умения устанавливать деловые отношения, предотвращать возможные конфликты, выступать с отчетами и докладами на учебных занятиях | Выступление с докладами и отчетами на учебных занятиях, доброжелательная атмосфера в студенческом коллективе |  |
| 2.5. | Повысить успеваемость по специальным дисциплинам  | В течение всего периода | Успеваемость по специальным дисциплинам на хорошо и отлично. | Успешная сдача сессии |  |
| 2.10 | Организовать и провести совместно с наставником встречи со студентами колледжана предмет поступления в вуз. | В течение всего периода | Встреча со студентами колледжана предмет поступления в вуз. | Проведена встреча со студентами колледжана предмет поступления в вуз. |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. | Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ РЫБИНСКИЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ**

**(ГПОУ ЯО Рыбинский лесотехнический колледж)**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

**Форма наставничества:** «Педагог - молодой специалист»

**Ролевая модель:** «Трудоустроенный, не по специальности»

**Ф. И. О., специальность, год выпуска наставляемого:**

**Ф. И. О. и 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 диагностику на предмет удовлетворенности местом трудоустройства наставляемого | В течение месяца | Удовлетворенность или неудовлетворенность местом трудоустройства наставляемого | Учет удовлетворенности или неудовлетворенности местом трудоустройства наставляемого при планировании дальнейшей работы |  |
| 1.2. | Провести диагностическую беседу с наставником для уточнения причин трудоустройства не по специальности |
| 1.3. | Разработать план дальнейшей работы с наставляемым в зависимости от удовлетворенности или неудовлетворенности местом трудоустройства | План работы с наставляемым. | Разработан план работы |  |
|  | **Раздел.2 Вхождение в должность (при удовлетворенности местом трудоустройства наставляемого).** **При неудовлетворенности см. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА****(ролевая модель: педагог-нетрудоустроенный молодой специалист)** |
| 2.1. | Познакомиться с организацией, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др. | В течение месяца  | Знакомство с особенностями и направлениями работы организации, изучение Программы развития организации. | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы организации, изучена Программа развития организации. |  |
| 2.2. | Изучить помещения и производственные участки в организации (основные помещения, правила пользования и пр.): административные помещения, рабочий кабинет, мастерские, медицинский кабинет, и др.)  | В течение месяца | Хорошая ориентация в зданиях, знание аварийных выходов, знание расположения помещений | Изучены помещения и производственные участки в организации |  |
| 2.3. | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним. | В течение месяца | Установление деловых отношений с членами трудового коллектива | Установлены деловые отношения с членами трудового коллектива |  |
| 2.4. | Изучить сайт организации, страничку в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности организации | В течение месяца | Хорошая ориентация по сайту, изучены правила размещения информации в Интернете | изучены правила размещения информации в Интернете |  |
| 2.5. | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника организации | В течение месяца | Выполнение правил Кодекса этики и служебного поведения | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения |  |
| 2.6. | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей | В течение месяца | Соблюдение правил безопасности при выполнении должностных обязанностей | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей |  |
| 2.8. | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности | В течение всего периода | Критерии оценки результатов своей профессиональной деятельности | Разработаны критерии оценки результатов своей профессиональной деятельности |  |
| **Раздел 3. Направления профессионального развития выпускника** |  |  |
| 2.1. | Научиться планировать свою деятельность | с 01.09.2020 по 01.11.2020 | Освоение эффективных подходов к планированию своей деятельности | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности. |  |
| 2.2. | Развить/сформировать коммуникативные компетенции  | В течение всего периода | Умения устанавливать деловые отношения, предотвращать возможные конфликты, выступать с отчетами и докладами на совещаниях | Выступление с докладами на совещаниях, подготовка годовых отчетов, доброжелательная атмосфера в рабочем коллективе |  |
| 2.3. | Изучить производственные и управленческие процессы всвоей организации | с 01.09.2020 по 01.10.2020 | Изучение специфики производственной и управленческой деятельности организации в рамках выполнения своих должностных обязанностей | Выполнение своих должностных обязанностей в соответствии с инструкциями |  |
| 2.4. | Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его | В течение года | Оценка личностного и профессионального потенциала | На основе метода компетентной оценки руководителя осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала |  |
| 2.5. | Рассмотрение всех возможностей карьерного роста в организации | К концу реализации проекта | Войти в резерв на замещение вышестоящих вакантных должностей | Включен в резерв на замещение вышестоящих вакантных должностей |  |
| 2.6 | Установить контакты наставника с руководителем предприятия для получения обратной связи об итогах работы наставляемого  | В течение всего периода | Регулярная связь наставника с руководителем предприятия | Поддерживается регулярная связь наставника с руководителем предприятия |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. | Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |