

ГБПОУ Республики Мордовия «Темниковский медицинский колледж»



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ Республики Мордовия  
«Темниковский медицинский колледж»

И.Д.Фомина

2023г.

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023- 2024УЧЕБНЫЙ ГОД

Составитель:

Антонова Н.Г, зам. директора по УР ГБПОУ Республики Мордовия

«Темниковский медицинский колледж»

Еремкина Е.В., заместитель директора по ВР ГБПОУ Республики Мордовия

«Темниковский медицинский колледж»

Баканова Л.А., заведующий практикой ГБПОУ Республики Мордовия

«Темниковский медицинский колледж»

Программа наставничества ГБПОУ Республики Мордовия

«Темниковский медицинский колледж» на 2023-2024 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.

## ПАСПОРТ Программы наставничества

	ГБПОУ Республики Мордовия «Темниковский медицинский колледж»
Руководитель Программы	Директор ГБПОУ РМ «Темниковский медицинский колледж» Фомина Елена Григорьевна
Кураторы Программы	Антонова Н.Г, зам. директора по УР в ГБПОУ Республики Мордовия «Темниковский медицинский колледж» Еремкина Е.В., заместитель директора по ВР Баканова Л.А., заведующий практикой
Участники Программы	Субъекты образовательно-воспитательных отношений: -педагогические работники; -сотрудники; -обучающиеся; -студенческий совет; - родители обучающихся; - социальные партнеры
Цель Программы	максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих в Республике Мордовия
Задачи Программы	- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; -подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; -раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; -создание психологически комфортной среды для

	<p>развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</p> <p>-создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;</p> <p>-формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.</p>
Сроки реализации	01.09.2023г- 30.12.2024г.
Ожидаемые результаты реализации Программы	<p>- Измеримое улучшение показателей колледжа в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;</p> <p>- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;</p> <p>- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;</p>
	<p>- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;</p> <p>- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников предприятий реального сектора экономики, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;</p>
	<p>-привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ формированию устойчивых связей между ГБПОУ РМ «Гемниковский медицинский колледж» и работодателями;</p> <p>- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);</p> <p>- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.</p>
Риски реализации Программы	<p>- сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы;</p> <p>- недостаточная мотивация участников Программы;</p> <p>- форс-мажорные обстоятельства.</p>

## ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением Министерства Просвещения Российской Федерации 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 колледже цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микропроектов;
- 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.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в ГБПОУ РМ «Темниковский медицинский колледж» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- студента, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе;

- студента, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- студента, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- студента с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Целью реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих в Республике Мордовия.

Задачи Программы:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

## ГЛОССАРИЙ

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

## ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

- **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- **принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

- **принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

- **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманом;

- **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;

- **принцип продвижения благополучия и безопасности подростка** (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально



избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

**-принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

**-принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности; принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

**-Форма наставничества** - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Реализация Программы будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствии с планами работы по трем формам наставничества, представленным ниже:

### **РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В ГБПОУ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ «ТЕМНИКОВСКИЙ МЕДЕЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Вариации ролевых моделей</b>
<b>Преподаватель - преподаватель</b>	<p>«опытный педагог - молодой (начинающий) специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы;</p> <p>-«лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</p> <p>-«педагог-новатор - консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</p> <p>- «опытный предметник - неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</p> <p>- «опытный классный руководитель - начинающий классный руководитель»</p>
<b>Студент-студент</b>	<p>«успевающий - неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</p> <p>- «лидер - пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в</p>

	<p>коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</p> <p>«равный - равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</p>
<b>Педагог-студент</b>	<p>«педагог - неуспевающий студент» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</p> <p>«педагог - пассивный студент» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.</p> <p>«педагог - талантливый обучающий» - содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности</p>
<b>Работодатель студент</b>	<p>«активный профессионал - равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;</p> <p>«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;</p> <p>«работодатель - будущий сотрудник» - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.</p>

## **ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА - «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»**

### **Вариант взаимодействия: «опытный педагог - молодой специалист»**

Для реализации задач предусматривается следующий тип наставника:

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных молодых специалистов.

#### **Цель:**

- успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательном учреждении.
3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

**Критерии отбора наставников** — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 3 лет.

### **Ожидаемые результаты**

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых преподавателей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.
- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

## **ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ - СТУДЕНТ»**

### **Вариант взаимодействия «лидер - пассивный»**

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными, социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

#### **Задачи:**

- раскрытие лидерских качеств наставляемого;
- улучшение результатов учебы;
- улучшение творческих и спортивных результатов;
- помощь в адаптации к новым условиям, в случае если студент новичок;
- формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов;
- рост посещаемости творческих кружков;
- снижение числа студентов, состоящих на учете в полиции;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.

#### **Критерии отбора наставников:**

- активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные

результаты;

- победитель внутриколледжных и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/параллели, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность);
- возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией;
- ответственный, целеустремленный, обладает широким кругозором, трудолюбивый.

#### **Ожидаемые результаты программы:**

- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- улучшение эмоционального фона в коллективе, лояльности студентов;
- культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;
- совместная работа над какими-либо проектами, совместная подготовка к олимпиаде или проведение совместных конкурсов.

### **ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА - «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - СТУДЕНТ»**

#### **Вариант взаимодействия: «педагог - талантливый студент»**

Наставничество в системе отношений «преподаватель — студент» предполагает передачу знаний, умений и опыта посредством доверительного неформального общения, основанного на принципах партнерства. Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.

**Цель:** Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого

#### **Задачи:**

- осознание студентом индивидуальных особенностей;
- улучшение творческих и спортивных результатов;
- формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов; - привлечение в культурно массовой, общественной работе.

#### **Ожидаемые результаты программы:**

- повышению академической успеваемости;
- развитие самостоятельности;
- формирование положительной мотивации;
- стремление к развитию и реализации внутреннего потенциала;
- повышение уровня профессиональной компетентности.

### **ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ - СТУДЕНТ»**

#### **Вариант взаимодействия «работодатель - будущий сотрудник»**

Профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

**Цель:** получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

**Задачи:**

1. помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
2. повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
3. повышение уровня профессиональной подготовки студента;
4. ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
5. содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
6. развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

**Критерии отбора наставников и наставляемых:**

- неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы;
- активной жизненной позицией, высокой квалификацией;
- имеет стабильно высокие показатели в работе;
- способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации;
- обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

**Ожидаемые результаты программы:**

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;
  - получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
  - расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

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

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «1» сентября 2023 г. по «30» июня 2024 г

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Сентябрь 2023 г.	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 2023 г.			
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	Сентябрь 2023 г.	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Вхождение в должность</b>					
2.1.	Познакомиться с колледжем, его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	Сентябрь 2023 г.	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы колледжа в области ., изучена Программа развития колледжа		
2.2.	Изучить помещения колледжа (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая	Сентябрь 2023 г.	Хорошая ориентация в здании колледжа, знание аварийных выходов, .		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство колледжа, педагоги-предметники; педагог-психолог, специалист по кадрам, бухгалтерия, завхоз и пр.	Сентябрь 2023 г.	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт колледжа, страничку колледжа в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа	Сентябрь 2023 г.	Хорошая ориентация по сайту, на страницах колледжа в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника колледжа (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	Сентябрь 2023 г.	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		

2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Сентябрь 2023 г.	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Сентябрь 2023 г.	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения.		
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника</b>					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся колледжа	Сентябрь 2023 г.	Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся колледжа, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	В течение учебного года	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART- целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности обучающихся колледжа	В течение учебного года	Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль 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 учебного 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, должностная инструкция и пр.)	Сентябрь 2023 г.	Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты занятий; методрекомендаций и пр.)	В течение учебного года	Составлены технологические карты занятий, методические рекомендации и т.д		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности колледжа	В течение учебного года	Изучены проекты колледжа по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в колледже	Сентябрь 2023 г.	Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	Январь 2024 г.	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 учебного года	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в колледже выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка)		
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 учебного года	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности	Сентябрь 2023 г.	Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию./конкурсную документацию.	В течение учебного года	Подготовлена к публикации статья		
3.14	Принять участие в конференции, конкурсе и т.д. с последующим разбором полученного опыта	В течение уч. года	Принято участие в конференциях, конкурсах и т.д. с получением .места		
	Рекомендовать прохождение курсов повышения квалификации по своей дисциплине	В течение уч. года	Пройдены курсы повышения квалификации на тему:..		

Подпись наставника

Подпись наставляемого



## 2. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: 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. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «1» сентября 2023 г. по «30» июня 2024г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Проведение самодиагностики на предмет корректировки приоритетных направлений развития	Сентябрь 2023 г.	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
	Проведение заочной межрегиональной конференции «Наставничество: проблемы и перспективы»	Сентябрь 2023г.			
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития	Сентябрь 2022 г.			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.	2023 г.	Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
<b>Раздел 2. Направления развития студента</b>					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими Интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения	Октябрь 2023 г.	Определен перечень литературы, интернет- сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	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.	Октябрь 2023 г.	Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
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	Октябрь 2023 г.	Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на занятии, проведении общественного мероприятия и др.		

2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (проектной, общественной и др.) деятельности	Октябрь 2023 г.	Освоены навыки планирования учебной (общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта	В течение учебного года	По итогам участия в олимпиаде/конкурсе занято какое место/получен статус лауреата;		
2.6.	Приобщить к участию в волонтерском движении	Октябрь 2023г.	Принимал активное участие в мероприятиях волонтерского движения.		
2.7.	Привить навыки грамотного и рационального распределения учебного и вне учебного времени	Октябрь 2023г.	Сформированы навыки рационального распределения учебного и внеучебного времени.		
2.8.	Оказывать помощь в освоении дисциплин, вызывающих затруднения	В течение года	Освоение ряда дисциплин проходит без затруднений.		
2.9.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в колледже, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	В течение учебного года	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	Октябрь 2023 г.	Стал участником спортивной секции, кружка, студсовета, волонтером и др.		

Подпись наставника

Подпись наставляемого сотрудника

Форма наставничества: педагог - студент

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-студент». Ролевая модель: «Педагог -талантливый обучающийся».

Ф.И.О., группа наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «1» сентября 2023 г. по «30» июня 2024 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития	Сентябрь 2023 г.	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 2023 г.			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.	2023 г.	Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
<b>Раздел 2. Направления развития студента</b>					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения	Октябрь 2023 г.	Определен перечень литературы, интернет- сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	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.	Октябрь 2023 г.	Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
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	Октябрь 2023г.	Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на занятии, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (проектной, общественной и др.) деятельности	Октябрь 2023 г.	Освоены навыки планирования учебной (общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		

2.5.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта	В течение учебного года	По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято какое место/получен статус лауреата;		
2.6.	Приобщить к участию в волонтерском движении	Октябрь 2023 г.	Принимал активное участие в мероприятиях волонтерского движения.		
2.7.	Привить навыки грамотного и рационального распределения учебного и вне учебного времени	Октябрь 2023 г.	Сформированы навыки рационального распределения учебного и внеучебного времени.		
2.8.	Работа над подготовкой и выполнением индивидуального исследовательского проекта.	В течение года			
2.9.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в колледже, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	В течение учебного года	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	Октябрь 2023 г.	Стал участником спортивной секции, кружка, студсовета, волонтером и др.		

Подпись наставника \_\_\_\_\_

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_

## 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 «1» сентября 2023 г. по «30» июня 2024г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Сентябрь 2023 г.	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	Сентябрь 2023 г.	сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	Сентябрь 2023 г.	Разработаны меры преодоления трудностей		
<b>Раздел 2. Направления профессионального развития студента</b>					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его	Сентябрь 2023 г.	На основе метода . осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности	Сентябрь 2023 г.	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART-целепостановка, ...		
2.3.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	В течение уч. года	Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области предпринимательства		
2.4.	Повысить успеваемость по дисциплинам «.»,«.»	В течение уч. года	Получены четвертные и годовая оценки не ниже «4»		
2.5.	Пройти профориентационную программу	В течение уч. года	Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по		
2.6.	Посещать кружок./секцию по.	В течение учебного года	Изготовлена опытная модель. для проекта предпринимательства/ получен первый юношеский разряд по		
2.7.	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)	В течение уч. года	Изучена специфика производственной и управленческой деятельности в рамках экскурсий, проведенных наставником/ в		
2.8.	Войти в резерв на замещение вакантной должности «,..»на (название предприятия- партнера)		Включен (на) в резерв на замещение вакантной должности «.»		
2.9.	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия- партнера)	В течение уч. года	Организовано совместное мероприятие на базе предприятия- партнера		

Подпись наставника \_\_\_\_\_

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ. Программа отражает новый этап в развитии колледжа. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в колледже, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: "студент - студент", преподаватель - преподаватель", "работодатель - студент". С Программой наставничества ознакомлены классные руководители учебных групп, преподаватели, обучающиеся, родители, представители практического здравоохранения.

Управление программой осуществляет проектный офис: кураторы проекта - руководители форм наставничества - председатель цикловых методических комиссий, заведующий практическим обучением, педагог- психолог, под руководством директора колледжа. Основная функция проектного офиса - определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации.

Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программы наставничества анализируется на инструктивно-методических совещаниях. Корректировка Программы и анализ целевых показателей осуществляется в соответствии с положением о реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ РМ «Темниковский медицинский колледж»