



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«СЕСТРОРЕЦКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМ. С.И.МОСИНА»

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол от 21.10.2024 № 07

УТВЕРЖДЕНО

Приказ от 22.10.2024 № 88-о

Директор

Д.В. Бухаров



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

НА 2024 – 2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СЕСТРОРЕЦКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМ. С.И. МОСИНА»**

Санкт-Петербург

2024

ПАСПОРТ
Программы наставничества

Наименование программы	Программа наставничества СПб ГБПОУ «СТК им. С.И. Мосина»
Руководитель программы	Заместитель директора по УМР Ерома М.В.
Кураторы программы	Руководитель Ерома М.В.
Участники программы	Субъекты образовательно-воспитательных отношений: - педагогические работники СПб ГБПОУ «СТК им. С.И. Мосина»; - обучающиеся СПб ГБПОУ «СТК им. С.И. Мосина»; - студенческий совет СПб ГБПОУ «СТК им. С.И. Мосина»; - родители обучающихся СПб ГБПОУ «СТК им. С.И. Мосина»; - социальные партнеры СПб ГБПОУ «СТК им. С.И. Мосина»;
Цель программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников СПб ГБПОУ «СТК им. С.И. Мосина»
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> – улучшение показателей в профориентационной, образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; – подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которой являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; – раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории; – создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; – формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности; – обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования; – привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности.
Сроки реализации	01.09.2024 – 30.08.2025

<p>Ожидаемые результаты реализации Программы</p>	<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 среди обучающихся, так внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочны и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;</p> <p>практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;</p> <p>и 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 благодаря формированию устойчивых связей между СПб ГБПОУ «СТК им. С.И. Мосина» 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>
<p>Риски реализации программы</p>	<p>– Сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы;</p> <p>– Недостаточная мотивация участников Программы;</p> <p>– Форс-мажорные обстоятельства;</p> <p>– Сопротивление родителей (законных представителей)</p>

Введение

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 СПб ГБПОУ «СТК им. С.И. Мосина» 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.

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.).

Основную правовую базу, регламентирующую разработку Программы, составляют:

- Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- постановления Министерства просвещения РФ от 24 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письма Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- приказа №1-481 от 26.05.2020 г. «О выполнении показателей регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» по вовлечению в различные формы наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования».
- Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования;
- Устав СПб ГБПОУ «СТК им. С.И. Мосина»;
- Локальные акты СПб ГБПОУ «СТК им. С.И. Мосина» регламентирующие воспитательную и образовательную деятельность.

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 обманным путем;
- **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:

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 учителей 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: «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 « _____ » _____ 2023 г. по « _____ » _____ 2024 г.

**Примерная программа
работы наставников с молодыми педагогами**

	Мероприятие	Срок исполнения	Дата проведения	Результат
	Познакомиться с Колледжем, с его особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт.			
	Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудника			
	Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, педагог-психолог, соц. Педагог, бухгалтерия, библиотека			
	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста			
	Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов. Ведение документации			
	Ознакомление с Индивидуальным планом педагога			
	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие			
	Оказание методической помощи наставником			
	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС			
	Освоение современных образовательных технологий			
	Создание портфолио			
	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.			
	Организация продуктивной деятельности			
	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС			

	Участие в мероприятиях различного уровня			
	Итоги реализации программы			

Подпись наставника _____ Подпись наставляемого сотрудника _____

« _____ » _____

«Школа молодого педагога»

План работы школы молодого педагога

Центральная методическая проблема при организации работы с педагогами:

Совершенствование методического обеспечения учебно-воспитательного процесса, соответствующего происходящим инновационным изменениям в образовательной деятельности колледжа

Задачи работы

- Создать условия для адаптации и максимальной творческой и педагогической реализации педагогов

- Информатизировать и стандартизировать учебный процесс с целью создания условий для роста творческого потенциала преподавателей и совершенствования качества подготовки студентов.

- Разработать пакет документов с целью стандартизации учебно- методической деятельности

- Создание условий для организации активного участия начинающих педагогов в планировании развития учреждения и его реализации, а также в инновационной деятельности колледжа;

В основе работы три параллельно идущих направления Организация работы с педагогами первого года работы

Цель: адаптация молодого специалиста, соответствие требованиям учебного заведения и оформление нормативной учебно-методической документации. Для достижения цели:

Анкетирование преподавателей Наставничество

Обеспечение необходимыми формами учебно-методической документации как в электронном так и печатной формах

- перечень необходимой документации преподавателя
- требования к преподавателям и студентам СПб ГБПОУ «СТК им. С.И. Мосина»
- примерная программа по дисциплине (МДК, ПМ)
- рабочая программа по дисциплине (МДК, ПМ)
- требования ФГОС по дисциплине (МДК, ПМ)
- примерный учебный рабочий план
- Законы РФ И РБ об образовании
- тарификационный лист
- рекомендации по составлению рабочей программы
- рекомендации по составлению календарно-тематического плана
- образец технологической карты занятий
- Рекомендации «Как правильно поставить цели»
- Брошюра «Основы педагогического мастерства» - пособие для начинающего преподавателя
- рекомендации по оформлению уголка студента в учебных кабинетах

- бланк журнала регистрации дополнительных занятий со студентами
- критерии оценки ЗУН студентов
- образцы отчетной документации преподавателя
- рекомендации по организации самостоятельной работы студентов
- рекомендации преподавателю при подготовке к аттестации
- рекомендации по проведению самоанализа урока с примером
- рекомендации преподавателю, занимающемуся УИРС
- методический паспорт преподавателя
- приоритетные направления национальных проектов

- Школа молодого педагога по утвержденному плану. Примерная тематика занятий:

1. Анализ документов, определяющих деятельность среднего профессионального образования. Законы об образовании РФ и РБ, федеральная программа развития образования в России, Конвенция о правах ребенка, Государственный образовательный стандарт. Типовое положение об образовательном учреждении среднего профессионального образования \требования к преподавателям и студентам колледжа.

2. Слагаемые профессиональной компетентности преподавателя современного колледжа. Документация преподавателя. Правила составления рабочих программ, календарно – тематических планов. Составление отчетов.

3. Дидактические принципы обучения. Характеристика методов обучения. Современные педагогические технологии. Целесообразный выбор методов обучения при преподавании дисциплин в медицинском колледже

4. Учебно-методическое оснащение в соответствии с ФГОС. Правила составления методических разработок для преподавателей, методических указаний для студентов.

5. Активные методы обучения в профессиональной подготовке студентов колледжа

6. Мониторинг профессионального образования

7. Педагогические технологии. Что это такое и как их использовать

8. Проблемы формирования личности студента медицинского колледжа

9. Как проанализировать собственную педагогическую деятельность. Анализ и самоанализ урока. Формы аттестации студентов

Занятия проводятся систематично при активном участии самих педагогов.

- Индивидуальная работа с преподавателем с учетом их личностных особенностей и возникающих проблем
- Систематичное посещение занятий с последующим детальным анализом. Результаты посещений оформляются в методический паспорт и журнал посещений занятий
- Систематичная проверка планов занятий и другой учебно-методической документации.
- Мониторинг качества усвоения материала студентами с регистрацией в спец журнале «Журнал регистрации срезов знаний»

1. Организация работы с педагогами второго и третьего года работы

Цель работы: обеспечение возможности профессионального роста преподавателей, ориентация на будущую аттестацию.

Для достижения цели:

наставничество

ориентирование деятельности на будущую аттестацию

обеспечение методическими рекомендациями по каждому виду педагогической деятельности

- составление методических разработок для преподавателей и студентов

- подготовка и проведение открытых уроков
- участие в подготовке и проведении предметных недель
- организация самостоятельной работы студентов
- подготовка методических докладов для выступления на цикловых семинарах (по плану)
- организация кружковой работы индивидуальная работа с преподавателями посещение занятий мониторинг знаний студентов

3 направление

Работа с педагогами со стажем более трех лет.

Цель работы:

Обеспечение профессионального роста, создание условий для максимальной самореализации, организация непрерывного образования.

Привлечение к наставничеству.

Ориентирование педагогической деятельности на более высокую профессиональную категорию.

Обобщение опыта работы преподавателей: создание банка методических пособий и разработок, создание электронной картотеки деятельности преподавателя, обеспечение методическими рекомендациями, создание сборника докладов.

Организация предметных недель.

Создание электронной картотеки методических материалов метод. кабинета.

Подготовка материалов для публикаций по вопросам педагогики.

Участие в педагогических чтениях, методических советах.

Написание рабочих программ.

Организация УИРС.

Участие в научно-практических конференциях на разных уровнях.

ПОЛОЖЕНИЕ О ШКОЛЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

I. Общие положения

Школа молодого педагога является составной частью системы научно- методического сопровождения, направленной на развитие образования и объединяет педагогов с высшим и средним специальным образованием, имеющих стаж не более 3 лет.

Цель и задачи

Целью деятельности Школы молодого педагога является:

Формирование у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании

Задачи:

удовлетворять потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и оказывать им помощь в преодолении различных затруднений;

способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;

помочь молодым учителям внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс.

III. Организация управления

3.1. Для организации деятельности школы назначается руководитель – методист имеющий высшую или первую квалификационную категорию. Формируется годовой план встреч. В течение учебного года проводится не менее четырех занятий с молодыми педагогами.

IV. Функции и обязанности руководства Школы молодого педагога

4.1. Организация групповых занятий для молодых педагогов, проведение практических семинарских занятий,

научно-практических конференций;

4.2. Организация изучения профессиональных потребностей молодых педагогов, помощь по самосовершенствованию;

4.3. Организация работ по изучению передового педагогического опыта в образовательных учреждениях;

4.4. Организация культурного досуга, реализация творческого потенциала молодого учителя.

V. Формы работы Школы молодого педагога

К основным формам работы Клуба молодого учителя относятся:

- «Круглые столы», семинары по учебно-методическим вопросам, творческие отчеты учителей;
- открытые уроки и внеклассные мероприятия по предмету;
- лекции, сообщения и дискуссии по методике обучения и воспитания; изучение передового педагогического опыта.
- тренинги, деловые игры, коммуникативные и интерактивные игры

VI. Права участников школы молодого педагога

Участники школы имеют право:

- принимать участие в конференциях, творческих и педагогических мастерских; использовать материально-техническую базу колледжа для самообразования;
- получать консультативную помощь от педагогов наставников; повышать свою квалификацию;
- реализовывать свой творческий потенциал.

VII. Ответственность

Участники и руководство школы молодого педагога несут ответственность за выполнение поставленных перед ними задач, функций и обязанностей.

VIII. Делопроизводство

7.1. Положение;

7.2. План работы;

Банк данных о молодых педагогах - количественный и качественный состав, образование, специальность, общий и педагогический стаж, контактные телефоны;

Отчеты о работе;

7.3. Методические рекомендации

План работы школы

Цель организации школы педагогического мастерства: обмен опытом, оказание помощи преподавателям в подготовке учебного процесса, оказание помощи молодым преподавателям с целью ускорения адаптации на рабочем месте и повышению их профессионального мастерства.

План занятий школы педагогического мастерства

№ занятия	Тема занятия	Форма занятия	Время проведения занятия	Ответственный

1	Анализ документов, определяющих деятельность среднего профессионального образования. Законы об образовании РФ и РБ, федеральная программа развития образования в России, Конвенция о правах ребенка, Государственный образовательный стандарт. Типовое положение об образовательном учреждении среднего профессионального образования	Очно - заочная	сентябрь	Заместитель директора по УМП Методист
2	Слагаемые профессиональной компетентности преподавателя современного колледжа. Документация преподавателя. Правила составления рабочих программ, календарно –тематических планов. Условия внедрения ФГОС третьего поколения	очная	сентябрь	Методист, заместитель директора по УМП психолог
3	Дидактические принципы обучения. Характеристика методов обучения. Современные педагогические технологии Целесообразный выбор методов обучения при преподавании дисциплин в колледже. Инновационные педагогические технологии.	Очно - заочная	октябрь	Методист

4	Учебно-методическое оснащение дисциплины. Правила составления методических разработок для преподавателей, методических указаний для студентов. Организация внеаудиторной самостоятельной работы студентов	Очно - заочная	ноябрь	Методист
5	Деловой этикет урока. Имидж учителя.» Аттестация. Требования к квалификации Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого	Очно - заочная	ноябрь	Заместитель директора по УМП
6	Активные методы обучения в профессиональной подготовке студентов Посещение мастер-классов «Школы мастерства»	очная	декабрь	Методист
7	Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий. Современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	очная	декабрь	Заместитель директора по УМП
8	Мониторинг профессионального образования	Очно - заочная	февраль	Методист
9	Педагогические технологии. Что это такое и как их использовать	Очно - заочная	март	Методист

10	Проблемы формирования личности студента медицинского колледжа. Отчеты. Виды отчетов преподавателей.	очная	апр е ль	Методист, психолог
11	Как проанализировать собственную педагогическую деятельность. Анализ и самоанализ урока. Формы аттестации студентов	очная	май	Методист

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.

Форма наставничества: **«работодатель - студент»**.

Ф.И.О. и должность наставляемого

Ф.И.О. и должность наставника

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

Примерная программа работы наставников

№ пп	мероприятие	сроки	дата	результат
1.	Доведение информации до участников программы			
2.	Знакомство с планом работы, целями и задачами			
3.	Организация помощи при прохождении производственной практики			
4.	Организация помощи при прохождении преддипломной практики			
5.	Взаимодействие при проведении исследовательской деятельности на рабочем месте (написание научно-исследовательских работ, проектов, дипломных работ)			
6.	Мероприятия по адаптации студентов – выпускников на будущем рабочем месте			

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____

«_____» _____ 20 г.

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 психологической 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;
- обладает широким кругозором, ответственный, целеустремленный, 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: «студент-студент». Ф.И.О.
и группа наставляемого

Ф.И.О. и группа наставника

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

**Примерная программа работы
наставника с наставляемым**

	Мероприятие	Сроки	Дата проведения	Результат
1	Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов.			
2	Знакомство с Инфраструктурой Колледжа, правилами поведения.			
3	Выявление проблем, составление плана работы с наставляемым постановка целей			
4	Ознакомление наставляемого с нормативно-правовой базой, планом работы.			
5	Организация дополнительных занятий по дисциплинам, профессиональным модулям			
6	Помощь в подготовке внутриколледжных мероприятий (олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях и т.п.)			
7	Помощь в адаптации первокурсника			
8	Совместное участие во внутриколледжных мероприятиях			
9	Совместное участие в городских, региональных и федеральных мероприятиях.			
	Итоги реализации программы.			

Подпись наставника _____
наставляемого _____
«_____» _____ 20 г.

_____ Подпись
«_____» _____ 20 г.

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, 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 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 СПб ГБПОУ «СТК им. С.И. Мосина.

