



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 28.08.2025 № 5



УТВЕРЖДЕНО

Приказ от 20.09.2025 № 86-о

Директор Д.В. Бухаров

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

НА 2025 - 2026 УЧЕБНЫЙ ГОД

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

Санкт-Петербург
2025

ПАСПОРТ

Программы наставничества

Наименование программы	Программа наставничества СПб ГБПОУ «СТК им. С.И. Мосина»
Руководитель программы	Заведующий УМО Иванова С.С.
Кураторы программы	Иванова С.С.
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	- 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	01.10.2025 – 30.06.2026

Ожидаемые результаты реализации Программы	- Измеримое улучшение показателей колледжа в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия; - улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства; практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению; - измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников предприятий реального сектора экономики, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций; 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 - появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); - участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.;
Риски реализации программы	- Сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы; - Недостаточная мотивация участников Программы; - Форс-мажорные обстоятельства; - Сопротивление родителей (законных представителей)

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
- 45 «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 «__» _____ 2025 г. по «__» _____ 2026 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 нормативноправовой 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 срезв 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

1. 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

I. 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	октябрь	Заведующий УМО Методист
2	Слагаемые профессиональной компетентности преподавателя современного колледжа. Документация преподавателя. Правила составления рабочих программ, календарно – тематических планов. Условия внедрения ФГОС третьего поколения	очная	октябрь	Методист, Заведующий УМО 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	Заведующий УМО
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	Заведующий УМО
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	апрель	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

№	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 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;
- 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 мероприятиях (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			
	Итоги реализации программы.			

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