Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Тольяттинский медицинский колледж»

Толь УТВЕРЖДАЮ

Мед Инректор ГВПОУ ТМед К

И.В. Егоров

Приказ № 233/1 от 03,09 2020г.

Программа наставничества

Рассмотрена и одобрена на заседании

методического совета
Протокол № <u>1</u> от <u>15.09</u> 20 г.
Председатель методического совета

С.В. Селиванова

Составитель

С.В. Селиванова – заведующий методическим кабинетом

Рецензенты

Л.Н. Михайлова — заместитель директора по учебно-производственной работе

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Тольяттинский медицинский колледж»

В настоящее время в приоритетном национальном проекте «Образование» тема наставничества проходит красной нитью в каждом из составляющих национальный проект федеральном проекте. Это и «Успех каждого ребенка», и «Учитель будущего», и «Социальные лифты для каждого», и «Молодые профессионалы».

Одна из наиглавнейших задач деятельности наставника — адаптация молодых работников, студентов и выпускников к профессиональной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, закреплению на рабочем месте.

Роль колледжа – подготовка наставников как для студентов колледжа, так и для молодых преподавателей.

Целью наставничества является подготовка квалифицированных кадров, конкурентоспособных на рынке труда.

Задачи наставничества:

- сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг колледжа, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности;
- создание условий для адаптации обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности, обеспечение их профессионального развития, закрепления на рабочем месте;
- создание условий для адаптации молодых (начинающих) педагогов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в колледже;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в колледжа педагогических кадров;
- передача опытными педагогами личностного, профессионального, жизненного опыта молодым коллегам и обучающимся;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога (на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта) и обучающихся (через создание условий реализации индивидуальной образовательной траектории).

Сроки реализации Программы – 2020-2024 годы.

Формы наставничества

уормы паставин чества									
Цели и задачи	Область применения	Ожидаемые результаты							
Форма наставничества «педагог - пед									
Создание условий для адаптации	Научно-методическая	Повышение уровня							
молодых (начинающих) педагогов к	деятельность:	удовлетворенности собственной							
осознанной и социально продуктивной	открытые уроки,	работой и улучшение							
профессиональной деятельности в	конкурсы, курсы	психоэмоционального состояния;							
колледже.	повышения	рост числа специалистов,							
Создание психологически комфортной	квалификации,	желающих продолжать свою							
среды для развития и повышения	педагогические	работу в качестве преподавателя в							
квалификации педагогов, увеличения	конференции, школа	колледже; качественный рост							
числа закрепившихся в колледжа	профессиональных	успеваемости и сохранность							
педагогических кадров.	знаний, школа	обучающихся в студенческих							
Раскрытие личностного, творческого,	профессионального	группах; сокращение числа							
профессионального потенциала	мастерства,	конфликтов с педагогическим и							
каждого педагога (на основе изучения	тематические	родительским сообществами; рост							
и внедрения передового	семинары,	числа профессиональных работ							
педагогического опыта).	разработка	молодого специалиста: статей,							
Передача опытными педагогами	методических	исследований, учебных и							
личностного, профессионального,	материалов.	методических материалов.							
жизненного опыта молодым коллегам.	1								
Форма наставничества «педагог - сту	лент»								
Создание условий для адаптации	Урочная и внеурочная	Самореализация обучающихся в							
обучающихся к самостоятельной,	деятельность:	проектной,							
осознанной и социально продуктивной	кураторские часы,	учебно-исследовательской,							
профессиональной деятельности,	консультации,	культурно-массовой и спортивной							
обеспечение их профессионального	образовательные,	деятельности; индивидуальные							
развития, закрепления на рабочем	социальные проекты,	достижения в конкурсах							
месте.	конкурсы	профессионального мастерства;							
Раскрытие личностного, творческого,	* *	мотивация трудоустройства и							
профессионального потенциала	мастерства, курсовые	профессионального роста.							
обучающихся (через создание условий									
реализации индивидуальной	волонтерство,								
образовательной траектории).	интеграция в								
	профессиональное								
	сообщество.								
Форма наставничества «работодатель	ь - студент»								
Создание условий для адаптации	Практико-	Улучшение образовательных							
обучающихся к самостоятельной,	ориентированная	результатов; численный рост							
осознанной и социально продуктивной	деятельность:	количества мероприятий							
профессиональной деятельности,	учебная и	профориентационного,							
обеспечение их профессионального	производственная	мотивационного и практического							
развития, закрепления на рабочем	практика, ВКР,	характера; увеличение доли							
месте.	проектная	обучающихся, успешно							
Передача опытными педагогами	деятельность, ярмарки	прошедших профессиональные							
личностного, профессионального,	вакансий, конкурсы	мониторинги, конкурсы;							
жизненного опыта молодым коллегам	профессионального	численный рост успешно							
и обучающимся.	мастерства,	реализованных и представленных							
	знакомство с	результатов проектной							
	медицинскими	деятельности совместно с							
	организациями	представителем организаций-							

	области, экскурсии.	партнеров; численный рост
		планирующих трудоустройство по
		полученной специальности или уже
		трудоустроенных выпускников
		колледжа.
Форма наставничества «студент — ст	удент»	
Раскрытие личностного, творческого,	Внеурочная	Повышение успеваемости и
профессионального потенциала	деятельность:	улучшение психоэмоционального
обучающихся (через создание условий	совместная	фона внутри группы; численный
реализации индивидуальной	организация и	рост посещаемости
образовательной траектории).	участие в конкурсах	профессиональных и творческих
	профессионального	объединений, спортивных секций;
	мастерства и	количественный и качественный
	проектных работах,	рост успешно реализованных
	совместные	образовательных и социальных
	спортивные и	проектов.
	культурные	
	мероприятия,	
	волонтерство,	
	интеграция в	
	сообщество (в т.ч. в	
	период адаптации).	

Целевые индикаторы Программы наставничества

Задачи Программы	Целевые индикаторы Программы
1. Сформировать открытое и	1. Разработка и реализация наставнических программ, в том числе
эффективное сообщество	краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного
наставников и наставляемых	повышения квалификации педагогических работников, в том
внутри и вокруг колледжа,	числе на основе использования современных цифровых
способное на комплексную	технологий.
поддержку модернизации	2. Участие в профессиональных наставнических мероприятиях,
образовательной	программах обмена опытом и лучшими наставническими
деятельности.	практиками.
	3. Вовлечение в реализацию программы наставничества
	специалистов, имеющих высшее либо среднее профессиональное
	образование, в рамках направлений подготовки профессий и
	специальностей СПО, соответствующих запросам наставляемых
	колледжа.
	Вовлечение представителей работодателей в реализацию
	программы наставничества колледжа и обновление на основе
	наставнической методологии основных профессиональных
	образовательных программ и дополнительных профессиональных
2	программ.
2. Создание условий для	1. Количество специалистов, желающих продолжать свою работу
адаптации молодых	в качестве преподавателя в колледже.
(начинающих) педагогов к	2. Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в
осознанной и социально	студенческих группах.
продуктивной	3. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество
профессиональной	образовательных услуг.
деятельности в колледже.	4. Наличие собственных профессиональных методических работ
Передача опытными	молодого специалиста.

педагогами личностного, профессионального, жизненного опыта молодым коллегам.	
3. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в колледжа педагогических кадров. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога (на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта).	1. Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций: личное участие в научно-методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня 2. Успешное прохождение педагогами процедур аттестации на соответствие занимаемой должности/ квалификационную категорию.
4. Создание условий для адаптации обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности, обеспечение их профессионального развития, закрепления на рабочем месте. Передача опытными педагогами личностного, профессионального, жизненного опыта молодым коллегам и обучающимся.	1. Количество студентов, участвующих в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства различных уровней. 2. Количество студентов, участвующих в соревнованиях Ворлдскиллс Россия по профессиям и специальностям СПО. 3. Численность обучающихся очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ППА.
5. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся (через создание условий реализации индивидуальной образовательной траектории).	1. Измеримое улучшение показателей колледжа в образовательной, культурной, спортивной и других сферах. 2. Мотивация выпускников на реализацию индивидуальной образовательной траектории. 3.Доля выпускников, трудоустроенных по полученной специальности.

Перечень мероприятий реализации Программы развития наставничества

№	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные	Ожидаемые результаты	
π/		исполн			
П		ения			
	1. Сформировать открытое и эф	фективн	ое сообщество наст	авников и наставляемых	
	внутри и вокруг колледжа,	способное	е на комплексную	поддержку модернизации	
	образовательной деятельности				
1.1	Подготовка условий для запуска	Август	Заместители	В 2020 году разработано и	
	Программы наставничества:	-	директора по УПР,	утверждено Положение о	
	нормативно-правовое оформление	сентяб	ВР, заведующий	наставничестве. Издан	
	Программы; информирование	рь	методическим	приказ директора об	

	коллектива и студентов о Программе, сбор предварительных запросов студентов и педагогов; формирование команды и кураторов, отвечающих за реализацию Программы; определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов; определение необходимых ресурсов.	но	кабинетом, руководитель учебной и производственной практики	организации наставничества в колледже. Информированы участники образовательного процесса о запуске Программы. Проведен мониторинг запросов о наставничестве. Утвержден План мероприятий по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог - педагог», «педагог - студент», «работодатель - студент», «студент - студент».
1.2	Формирование базы наставляемых:	Сентяб	Заведующие	Сформирована база
	организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы, работодатели).	рь ежегод но	отделениями, кураторы	наставляемых.
1.3	Формирование базы наставников: собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов, студентов, работодателей; мотивировать наставников.	Сентяб рь ежегод но	Заместители директора по УПР, ВР, руководитель учебной и производственной практики	Реализовано взаимодействие с потенциальными наставниками. Привлечены ресурсы для оказания поддержки и обучения наставников, оценки результатов
1.4	Отбор и обучение наставников: разработать критерии отбора наставников под запросы наставляемых, организовать обучение наставников, в т.ч. дистанционно с применением электронных ресурсов	рь-	Заместители директора по УПР, ВР, руководитель учебной и производственной практики	наставничества. Сформированы команды наставников, реализовано взаимодействие со студентами и их родителями для участия в Программе. Наставники прошли обучение через краткосрочные курсы повышения квалификации, семинары, практикумы.
1.5	Формирование наставнических пар /групп: организовать встречи для формирования пар /групп; обеспечить психологическое сопровождение наставляемых.	Октябр ь ежегод но	Заместители директора по УПР, ВР, руководитель учебной и производственной практики, заведующие отделениями, кураторы	Сформированы наставнические пары/группы по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог - педагог», «педагог - студент», «работодатель - студент», «студент - студент».
1.6	Организация работы наставнических пар / групп:		Заместители директора по УПР,	Реализованы планы мероприятий по

2.2	Изучение уровня профессионализма и деловых	В	Наставник, председатель ЦМК	Составлен и реализован
1	колледже	НО		деятельности.
	образовательный процесс в	ежегод		профессиональной
	регламентирующей	рь		специалиста в
	нормативно-правовой базой,	сентяб		молодого(начинающего)
	(начинающих) специалистов с	-		количество затруднений
2.1	Знакомство молодых	Август	Наставник	Минимизировано
	агогами личностного, профессионал			-
	иально продуктивной профессиона			
2.		<u> </u>	цх (начинающих) п	едагогов к осознанной и
				студентов т.д.
				письма родителям наставника из числа
	стимулирующих выплат	НО		стимулирующие выплаты. Вручены благодарственные
	наставничества: установление	ежегод	DL	Осуществлены
	выполнение функции	рь	директора по УПР, ВР	благодарственные письма.
	представителей работодателя за	сентяб	заместители	наставникам
1.8	Поощрение сотрудников и	Июль-	Директор,	Вручены лучшим
1.0	наставничества.	T.7	кураторы	D
İ	лучшие практики и примеры		отделениями,	
	новой роли; популяризировать		заведующие	
ı	желающих попробовать себя в		кабинетом,	наставников.
	программу наставляемых,		методическим	направлениям для
İ	том числе включая завершивших		заведующий	мастер-классы по
	долгосрочную базу наставников, в		практики,	наставников. Проведены
	на наставляемых; сформировать	НО	производственной	Сформирована база
	мониторинга влияния Программы	ежегод	учебной и	наставляемых.
	наставляемыми: подвести итоги	рь	ВР, руководитель	Программы на
	выполнению плана мероприятий с	сентяб	директора по УПР,	мониторинга влияния
1.7	Завершение наставничества по	Июль-	Заместители	Подведены итоги
1.7	наставников.	TT	2	T
	разработать систему поощрений			
	влияния Программы на них;			
	наставляемых для мониторинга			
	Программы; собрать данные от			
	эффективности реализации			
	кураторов для мониторинга			
	наставников, наставляемых и			
	сбор обратной связи от			
	наставляемым(и); организовать		кураторы	
	материалы по взаимодействию с		отделениями,	реализации Программы.
	наставникам методические		заведующие	мониторинг эффективности
	необходимости предоставить		кабинетом,	студент». Проведен
	конкретные периоды времени; при		методическим	студент», «студент -
	постановки цели и задач на		заведующий	студент», «работодатель -
	слабые стороны участников для		практики,	педагог», «педагог -
	проанализировать сильные и		производственной	наставничества «педагог -
	для каждой пары /группы;		учебной и	1
	выбрать форматы взаимодействия	е года	ВР, руководитель	направлениям

	()			(
	молодых (начинающих)			(начинающим)		
	специалистов			специалистом. Растет		
				количество специалистов,		
				желающих продолжать		
				свою работу в качестве		
				преподавателя в колледже.		
2.3	Оказание психолого-	В	Наставник,	Качественный рост		
	педагогической, методической	течени	методисты,	успеваемости и		
	помощи в период адаптации к	е года	педагог- психолог	сохранность обучающихся		
	профессиональной деятельности и	Стода	педагог-пеихолог			
	± ±			в студенческих группах.		
	работе в новом коллективе			Отсутствие жалоб		
				родителей обучающихся на		
				качество образовательных		
				услуг		
2.4	Взаимодействие наставника и	В	Наставник	Наличие собственных		
	молодого (начинающего)	течени		методических работ:		
	специалиста: взаимопосещение	е года		статей, исследований.		
	учебных занятий, участие в					
	научно-методических					
	мероприятиях					
3. (Создание психологически комфорт	ной спел	ь ппя пязвития и і	поветшения квалификации		
	агогов, увеличения числа закрепи					
	ностного, творческого, професси					
	чения и внедрения передового педаг			того педагога (на основе		
3.1	Взаимодействие наставника и	В	Наставник,	Измеримое улучшение		
3.1			,	личных показателей		
	молодого (начинающего)	течени	методисты,			
	специалиста: открытые уроки,	е года	председатель ЦМК	эффективности молодых		
	мастер-классы, совместная			(начинающих)		
	подготовка учебно-методических			специалистов: личное		
	разработок, публикаций			участие в учебно-		
3.2	Привлечение молодого	В	Наставник,	методических		
	(начинающего) специалиста к	течени	методисты,	мероприятиях и подготовка		
	участию в учебно-методической	е года	председатель ЦМК	обучающихся к конкурсам		
	работе: участие в научно-			разного уровня		
	практических и профессиональных					
	конференциях, конкурсах,					
	олимпиадах и т.п.					
3.3	Подготовка молодого	В	Наставник,	Успешное прохождение		
	(начинающего) специалиста к	течени	методисты	процедуры аттестации на		
	прохождению процедуры	е года		соответствие занимаемой		
	аттестации на соответствие	Стода		должности /на		
				квалификационную		
	квалификационную категорию.			категорию. Снижение		
				текучести кадров среди		
				педагогических работников		
				колледжа.		
	создание условий для адаптации об	•		f and the second		
про	продуктивной профессиональной деятельности, обеспечение их профессионального развития,					
закј	закрепления на рабочем месте. Передача опытными педагогами личностного,					
про	профессионального, жизненного опыта обучающимся					
4.1	Разработка системы	Сентяб	Руководитель	Утвержден план		
	профориентационной деятельности	рь	учебной и	совместной		

		l	·	
	колледжа с участием	ежегод	производственной	профориентационной
	работодателей	НО	практики	деятельности колледжа и
				работодателей на учебный
				год.
4.2	Реализация профориентационных	Сентяб	Руководитель	Реализован план
	мероприятий с участием	рь-	учебной и	совместной
	работодателей	октябр	производственной	профориентационной
	риоотодителен	Ь	практики	деятельности колледжа и
			практики	работодателей. Повышена
		ежегод		-
		НО		привлекательность
				колледжа для потребителей
		_		образовательных услуг.
4.3	Реализация мероприятий	В	Заместитель	Выполнен план
	наставничества «студент-студент»	течени	директора по ВР,	мероприятий
	в рамках деятельности органов	е года	кураторы	наставничества «студент-
	студенческого самоуправления и			студент» в рамках
	волонтерской деятельности			реализации социальных
	·			проектов, волонтерского
				движения, внеурочной
				воспитательной
				деятельности по
				предупреждению
				ا ا
				-
				правонарушений среди
4.4	Tr.	7.7	П	несовершеннолетних
4.4	Поощрение студентов-наставников	Июль-	Директор,	Вручены лучшим
	за выполнение функции	сентяб	заместитель	студентам-наставникам
	наставничества: награждение	рь	директора по УПР,	грамоты колледжа.
	грамотами Колледжа.	ежегод	BP	Вручены благодарственные
		НО		письма родителям
				наставника из числа
				студентов.
	аскрытие личностного, творческог			
СОЗД	ание условий реализации индивиду	альной о	бразовательной трае	ктории).
5.1	Заключение договоров с	По	Начальник отдела	Заключены договоры с
	медицинскими организациями о	мере	кадров,	медицинскими
	совместной реализации программ	необхо	руководитель	организациями о
	учебной и производственной	димост	учебной и	совместной реализации
	практики, в т.ч. с использованием	И	производственной	программ учебной и
	технологий наставничества.		практики	производственной
			1	практики, в т.ч. с
				использованием
				технологий
5.2	Закионания породол	A DEVICE	Zomoczyczowy	наставничества.
3.2	Заключение договоров с	Август	Заместитель	Заключены договоры о
	организациями по целевой		директора по УПР	целевом обучении
	подготовке	сентяб		
		рь		
		ежегод		
		НО		
5.3	Подготовка обучающихся	В	Заместитель	Зафиксирован рост
	колледжа к участию в чемпионатах	течени	директора по УПР,	количества обучающихся
				•

	D 4.7			
	Ворлдскиллс, Абилимпикс, в	е года	руководитель	колледжа, участвующих в
	олимпиадах и конкурсах		учебной и	олимпиадах и конкурсах
	профессионального мастерства		производственной	профессионального
			практики,	мастерства. Обучающиеся
			заведующий	колледжа, участвуют в
			методическим	соревнованиях
			кабинетом	Ворлдскиллс, Абилимпикс
5.4	Подготовка обучающихся	Сентяб	Заместитель	Увеличена численность
	колледжа к демонстрационному	рь-	директора по УПР,	обучающихся очной формы
	экзамену в рамках промежуточной	ноябрь	руководитель	обучения, сдавших
	аттестации	ежегод	учебной и	демонстрационный экзамен
		но	производственной	в рамках ППА
			практики,	-
			заведующий	
			методическим	
			кабинетом,	
			заведующий	
			отделением	
5.5	Реализация дополнительных	В	Заместитель	Увеличено количество
	образовательных программ для	течени	директора по	обученных. Расширены
	обучающихся	е года	дополнительному	возможности для
	•		образованию	дальнейшего
			1	трудоустройства
				выпускников в связи с
				овладением
				дополнительными
				квалификациями,
				запрашиваемыми
				работодателями.
5.6	Оказание содействия,	В	Наставники	Увеличена доля
	консультирование выпускников в	течени		выпускников,
	трудоустройстве по полученной	е года		трудоустроенных по
	специальности	Стода		полученной специальности.
	специальности			полученной специальности.

Ожидаемые результаты реализации Программы развития наставничества

- 1. Создание сообщества наставников и наставляемых, готового оказывать поддержку в модернизации образовательного процесса: команда наставников для молодых (начинающих) преподавателей и обучающихся внутри колледжа; команда наставников из числа представителей-работодателей для обучающихся; команда наставников для обучающихся из студентов старших курсов.
- 2. Повышение эффективности образовательной деятельности колледжа через измеримое улучшение показателей колледжа (образовательных, спортивных, культурных): увеличение числа обучающихся завершивших обучение на «хорошо» и «отлично», имеющих индивидуальные достижения в конкурсах, чемпионатах, соревнованиях; рост числа студентов, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории, в т.ч. трудоустройство по профилю освоенной

специальности; улучшение психологического климата в колледже: реализация социальных проектов, волонтерского движения, предупреждение безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних и т.д., создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов и обучающихся.