

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ БАЗОВЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ
ИМЕНИ Э.Р. РАДНАЕВА»

ГҮРЭНЭЙ МЭРГЭЖЭЛТЭ ЁУРАЛСАЛАЙ БЭЭЭ ДААҢАН ЭМХИ ЗУРГААН
«Э.Р. РАДНАЕВАЙ НЭРЭМЖЭТЭ УЛАС ТҮРЫН ЭМШЭЛЭЛГЫН ГОЛ
КОЛЛЕДЖ»



Директор ГАПОУ «РБМК»
С.Д.Замбалова
от «01» февраля 2023

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**В ГАПОУ «Республиканский базовый медицинский колледж имени Э.Р.Раднаева»
на 2022-2023 уч.гг.**

ВВЕДЕНА С 1 ФЕВРАЛЯ 2023 г.

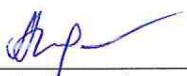
г. Улан – Удэ, 2023 г.

Программа наставничества в ГАПОУ «Республиканский базовый медицинский колледж имени Э.Р.Раднаева на 2022-2023 учебный год (далее – Программа) разработана в соответствии с Положением о наставничестве в ГАПОУ «РБМК», отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Организация-разработчик: Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Республиканский базовый медицинский колледж им. Э.Р. Раднаева»

Разработчики:
Югдурова Елизавета Долгоровна, к.ф.н., методист

Программа наставничества в ГАПОУ «Республиканский базовый медицинский колледж имени Э.Р.Раднаева на 2022-2023 учебный год рассмотрена и **принята к утверждению на заседании методического совета** (Протокол № 3 от «18» января 2023 г)

Секретарь  С.В. Аюшеева
(подпись)

Сокращения и обозначения

ВР и СВ – воспитательная работа и социальные вопросы
ГАПОУ «РБМК» - Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Республиканский базовый медицинский колледж им. Э.Р. Раднаева»
КТП – календарно-тематический план
ЛНА – локальный нормативный документ
МДК – междисциплинарный курс
МИ – методическая инструкция
МО – медицинская организация
НПК – научно-практическая конференция
ОК - общая компетенция
ОУ – образовательной учреждение
ППССЗ – программа подготовки специалистов среднего звена
ПК - профессиональная компетенция
ПМ - профессиональный модуль
ПР – практическая работа
РП – рабочая программа
СПО – среднее профессиональное образование
ФГОС – Федеральный государственный образовательный стандарт
ЦМК – цикловая методическая комиссия

СОДЕРЖАНИЕ

№		Стр
	Пояснительная записка	6
1	ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	6
1.2	Нормативно-правовые документы для разработки Программы	6
1.3	Цель и задачи Программы	6
1.4	Целевые группы реализации программы наставничества в образовательной организации, сроки и этапы реализации Программы	7
1.5	Формы наставничества, реализуемых в Колледже	7
1.6	Целевые индикативные показатели реализации Программы	11
1.7	Объемы и источники финансирования.	11
1.8	Ожидаемые результаты Программы	11
1.9	Риски реализации Программы наставничества и пути их минимизации	12
2	МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ПРОГРАММНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И ПРОЕКТЫ)	12
2.1	Проект рабочей программы наставничества в форме «Студент-студент»	13
2.2	Проект рабочей программы наставничества в форме «Преподаватель-преподаватель»	20
2.3	Проект рабочей программы наставничества в форме «Студент – ученик общеобразовательной школы»	27
2.4	Проект рабочей программы наставничества в форме «Преподаватель - студент»	32
2.5	Проект рабочей программы наставничества в форме «Работодатель - студент»	38
3	Основные формы и методы работы с наставляемыми, модели наставничества	54
3.1	Основные формы работ с наставляемыми	54
3.2	Основные модели наставничества	55

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Развитие наставничества в образовательных учреждениях определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. В соответствии с Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

Настоящая Программа разработана в соответствии с Положением о наставничестве в ГАПОУ «РБМК», регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ГАПОУ «РБМК» (далее — Колледж). Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение). Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри Колледжа и внешних связей с социальными партнерами и работодателями как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей. Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов и обучающихся.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются преподаватели, 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.

В соответствии с ГОСТ Р 54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОУ целей и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1.1 Настоящая Программа разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование», регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в колледже. Программа реализуется совместно с реализацией образовательной программы среднего профессионального образования – программ подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) по специальностям:

- 31.02.01 Лечебное дело;
- 31.02.02 Акушерское дело;
- 31.02.05 Стоматология ортопедическая;
- 34.02.01 Сестринское дело;
- 33.02.01 Фармация.

1.2 Нормативно-правовые документы для разработки Программы:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642);
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- Распоряжение Министерства просвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.3 Цель и задачи Программы.

1.3.1 Целью внедрения Программы является:

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях

неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - преподаватели) разных уровней образования и квалификации, молодых и начинающих педагогическую деятельность специалистов.

1.3.2 Задачи реализации программы наставничества:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание условий для удовлетворения информационных учебно- методических, творческих потребностей молодых педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- создание психологически комфортной среды для развития профессионального мастерства и повышения квалификации преподавателей;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

1.4 Целевые группы реализации программы наставничества в образовательной организации, сроки и этапы реализации Программы: обучающиеся, молодые специалисты, преподаватели (см. таблицу 1).

Таблица 1 - Сроки и этапы реализации Программы:

Этапы	Мероприятия	Сроки реализации
I этап	Подготовка условий для запуска программы наставничества:	15.01 - 30.01.23 25.01 - 25.02.23 25.01 – 25.02.23
	а. подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества;	
	б. выбор форм и ролевых моделей Программы наставничества; в. формирование банка программ (Программы) по выбранным формам наставничества	
II этап	Формирование базы наставляемых	25.01-25.02.23
III этап	Формирование базы наставников	25.01-25.02.23
IV этап	Отбор и обучение наставников	25.02-03.03
V этап	Формирование наставнических пар/групп	с 01.02-15.03
VI этап	Организация работы наставнических пар/групп	с 01.02 – 20.06.23
VII этап	Завершение программы наставничества, в том числе анализ и итог	26.06 - 27.06.23

1.5 Формы наставничества, реализуемых в Колледже (дерево целей Программы и ролевые модели, микропроекты см. на схеме 1, ролевые модели см. на таблице 2):

- «студент-студент»;
- «преподаватель – преподаватель»;
- «студент – ученик общеобразовательной школы»;
- «преподаватель – студент»;
- «работодатель – студент».



Схема 1 - Дерево целей Программы, ролевые модели, микропроекты

Таблица 2 - Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в Колледже

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
«Студент - студент»	<p>«Успевающий-неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов.</p> <p>«Лидер-пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.</p> <p>«Равный-равному» - обучение навыкам, обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</p>
«Преподаватель - преподаватель»	<p>«Опытный преподаватель - молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.</p> <p>«Опытный предметник – неопытный предметник» - опытный преподаватель оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</p> <p>«Лидер, новатор - преподаватель, испытывающий проблемы или консервативный» - конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив, либо более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.</p>
«Студент - ученик»	<p>«Равный-равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность, в том числе в области формирования ЗОЖ, мотивация на саморазвитие, самообразование и осознанный выбор траектории будущего образования (профорientация).</p> <p>«Студент – будущий студент колледжа» - помощь в профессиональном и личностном самоопределении и развитие метакомпетенций, коррекция будущей образовательной траектории</p>
«Преподаватель - студент»	<p>«Активный преподаватель – активный студент» - психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом (исследовательским, творческим и прочее), подготовка к предметным олимпиадам, конкурсам, чемпионатам и прочее.</p> <p>«Преподаватель – будущий коллега» - развитие гибких навыков, лидерских качеств,</p>

	<p>ораторского искусства, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда и т.д.);</p> <p>«Активный преподаватель – неуспевающий студент - педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, помощь в адаптации в новом учебном коллективе.</p>
«Работодатель – студент»	<p>«Активный профессионал – неуспевающий или равнодушный студент» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории.</p> <p>«Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы.</p> <p>«Работодатель – будущий сотрудник или коллега» - профессиональная поддержка в формате практической подготовки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство; совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта.</p>

1.6 Целевые индикативные показатели реализации Программы на 2022-2023 учебный год (см. таблицу 3)

Таблица 3 - Целевые индикативные показатели реализации Программы на 2022-2023 учебный год

Показатели	Единицы измерения, в %
Доля обучающихся в колледже, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	30
Доля преподавателей - с опытом работы от 0 до 5 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	100
Доля медицинских организаций (МО) от общего количества всех МО по Республике Бурятия, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников.	10
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества	60
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	60

1.7 Объемы и источники финансирования. Реализация программы наставничества обеспечивается на добровольной и бесплатной основе.

1.8 Ожидаемые результаты Программы. В результате выполнения Программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие ее эффективность:

- увеличение удельного веса студентов, участвующих в различных мероприятиях (творческие проекты, научно-практические конференции, конкурсы, чемпионаты, соревнования и прочее) проводимых сторонними организациями, к общему количеству студентов очной формы обучения;
- увеличение удельного веса студентов, обучающихся по очной форме обучения, получающих государственную академическую стипендию, в общей численности студентов;
- увеличение удельного веса победителей и призеров олимпиад, конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства, в общей численности студентов колледжа, участвовавших в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, обучающихся по программам СПО;
- повышение качества практической подготовки студентов (улучшение среднего балла и качественного показателя при административном контроле умений);
- увеличение количества преподавателей, имеющих «высшую» и «первую» квалификационную категории;
- увеличение удельного веса преподавателей колледжа, прошедших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки в форме стажировки в профильных организациях и предприятиях;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- рост числа школьников и студентов, прошедших профориентационные мероприятия;
- увеличение качества академической успеваемости студентов, обучающихся по целевым договорам.

1.9 Риски реализации Программы наставничества и пути их минимизации

Существуют объективные риски, влияющие на выполнение программы наставничества (см. таблицу 4).

Таблица 4 - Риски, влияющие на выполнение Программы наставничества

П/№	Риски	Мероприятия
1	Отсутствие желания наставляемых в оказании им наставнической поддержки	Разъяснительные беседы, мотивационные ситуации
2	Возникновение конфликтных межличностных ситуаций между наставляемым и наставником	Психологические тренинги
3	Нежелание наставляемого участвовать в мероприятиях, предусмотренных программой наставничества	Индивидуальные беседы, мотивационные ситуации
4	Отсутствие взаимопонимания между наставником и наставляемым	Психологические тренинги, замена наставника
5	Профессиональное выгорание наставников, занятость	Работа службы психологической помощи
6	Отсутствие мотивации стать участником программы наставничества	Популяризация наставничества

2. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ПРОГРАММНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И ПРОЕКТЫ)

Реализация программы наставничества осуществляется с использованием механизмов управления, распределения сфер ответственности, контроля за реализацией программы, а также:

- обеспечением ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение);
- психолого-педагогическим сопровождением субъектов наставничества.

Реализация программы наставничества в ГАПОУ «РБМК» производится последовательно, по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки Программы наставничества, реализуется субъектами внешней среды в рамках реализации Программы наставничества.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри ОУ согласно проектам, отраженным в Программе. Работу с внутренней средой осуществляют координатор и кураторы проектов.

Поддержка системы наставничества в ОУ осуществляется через систему информационно-методического и материально-технического обеспечения. Популяризация роли наставника осуществляется посредством материального и морального стимулирования. Для успешной реализации программы наставничества в ОУ предусматриваются 5 форм наставничества.

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

Каждая из указанных форм наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной учетом курса обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона и может стать самостоятельным проектом программы наставничества (в пунктах 2.5–2.9 представлены проекты программы наставничества для колледжа, которые могут стать самостоятельными программами наставничества, даны формы индивидуальных планов работы).

В зависимости от вариации ролевых моделей и запросов наставляемого индивидуальный план работы может иметь различные варианты его составления, т.е. иметь свои особенности. Индивидуальный план составляется наставником совместно с наставляемым.

2.1 Проект рабочей программы наставничества в форме «Студент-студент» (Проект рабочей программы наставничества 1)

Реализация программы направлена на формирование положительной динамики образовательных результатов, на мотивационно-личностный, компетентностный и профессиональный рост ее участников. Основным преимуществом данной формы наставничества является примерное совпадение возраста наставника и наставляемого и отсутствие строгой субординации между ними.

Форма наставничества	«Студент-студент»
Координатор	Зав по ВР и СВ
Участники Программы	а. студент - наставник: оказывает поддержку студенту - наставляемому в адаптации к условиям или задачам обучения; б. студент - наставляемый: формирует образовательные или социокультурные запросы; т.е. – это студенты первых и третьих курсов, для специальности «Лечебное дело» - 4 курса.
Сроки реализации	Март – июнь 2023
Цель программы 1	- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения
Задачи программы 1	- помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов у наставников; - формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах; - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории; - оказание помощи в адаптации к новым условиям среды; - создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации; - подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

	<ul style="list-style-type: none"> - обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе; - создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным опытом для каждого субъекта образовательной деятельности, участвующих в наставнической деятельности; - выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.
Принципы реализации программы наставничества «Студент - студент»	<ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие наставника и наставляемого в период участия в программе; - вовлечение в совместную деятельность наставника и наставляемого; - рефлексия происходящих событий и изменений; - анализ и оценка результатов реализации программы
Планируемые мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> - оценка личностных характеристик участников программы; - определение и создание оптимальных условий для взаимодействия наставника и наставляемого; - проведение индивидуальных бесед наставника с наставляемым; - оказание практической помощи по подготовке к занятиям и выполнению самостоятельной работы; - систематическое изучение проблем наставляемого, возникающих в образовательной и социокультурной среде; - отслеживание динамики сформированности профессиональных и моральных качеств наставляемого, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности; - внесение корректировок в сформированные стратегии взаимодействия наставника и наставляемого.
Планируемые технологии при реализации данной программы	<p>Технологии применяются в режиме внеурочной деятельности: совместное обучение практическим умениям и навыкам, тренинги, проектная деятельность, совместное посещение и организация мероприятий, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, волонтерство.</p> <p>Применяемые в программе элементы технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии работы с анкетами и портфолио; - проектная технология; - технологии индивидуального консультирования; - технологии профессиональных проб; - тренинговая технология; - информационные технологии.
Планируемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации; - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов, в том числе исследовательских; - снижение числа жалоб от родителей и преподавателей, связанных с конфликтом внутри коллектива обучающихся.
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - измеримое улучшение показателей успеваемости обучающихся по основным предметам; - рост числа участников мероприятий различного уровня; - процент посещения обучающимися творческих объединений,

	<p>спортивных секций, внеурочных объединений и мероприятий;</p> <ul style="list-style-type: none"> - процент обучающихся, прошедших пороговый уровень профессиональных и компетентностных тестов, административного контроля ЗУН; - улучшение психологического климата в группе, отраженное в результатах тестирования; - измеримое улучшение личных показателей, связанных с развитием гибких навыков и метакомпетенций; - количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников; - число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества специальности
<p>Портрет участников. Наставник.</p>	<p>Наставник: студент, находящийся на более высокой ступени образования и обладающий организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать положительное влияние на наставляемого студента</p>
<p>Портрет участников. Наставляемый.</p>	<p>Наставляемый:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся с особыми образовательными или социальными потребностями; - обучающийся, нуждающийся во временной помощи в адаптации к условиям обучения или задачам обучения
<p>Вариации ролевых моделей внутри формы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - «Успевающий - неуспевающий» (данная форма предполагает поддержку для достижения лучших образовательных результатов); - «Лидер - пассивный» (данная форма предполагает психоэмоциональную поддержку с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков); - «Равный - равному» (данная форма предполагает обмен навыками, взаимную поддержку, совместную работу над проектом - творческим, образовательным).
<p>Требования, предъявляемые к студенту – наставнику</p>	<ul style="list-style-type: none"> - находится на более высокой ступени образования; - обладает организаторскими и лидерскими качествами; - высказывает позитивное желание оказывать поддержку нуждающемуся студенту; - разрабатывает совместно с наставляемым план решения задач с учетом потребностей наставляемого; - изучает образовательные возможности и нравственные качества наставляемого, его отношение к занятиям, учебной группе, увлечения, наклонности, круг досугового общения; - помогает в ознакомлении с правилами внутреннего распорядка в колледже; - оказывает необходимую помощь при выполнении самостоятельных и индивидуальных заданий; - личным примером показывает активное участие в общественной жизни колледжа, содействует в привлечении к участию наставляемого в мероприятиях; - содействует в развитии общекультурного кругозора наставляемого; - участвует в оценке эффективности реализованной программы наставничества «Студент-студент», вносит предложения по дальнейшему развитию программы.
<p>Требования,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - имеет желание учиться у студента - наставника, правильно

предъявляемые к студенту - наставляемому	выстраивать свои взаимоотношения с наставником; - стремится к оптимальному решению образовательных и социокультурных задач; - имеет желание совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; - периодически анализирует динамику своей деятельности и развития, предлагает дальнейшие направления взаимодействия с наставником.
--	---

2.1.1 Индивидуальный план развития под руководством наставника (проект) ролевой формы («Успевающий-неуспевающий», «Лидер-пассивный», «Равный-равному»)

Задачи	Планируемые мероприятия (Виды работ наставника)	Планируемый результат наставляемого	Фактический результат наставляемого	Примечание /советы наставляемому	Сроки
<ul style="list-style-type: none"> - определить цель и задачи совместной работы; - анализ трудностей 	<ul style="list-style-type: none"> - информирование наставляемого о программе; - проведение диагностической беседы для уточнения зон развития; - собеседование, анкетирование 	<ul style="list-style-type: none"> - составление перечня не сформированных знаний, умений, навыков, компетенций, способностей, требующих развития; - формулировка перечня тем консультаций с наставником 		<ul style="list-style-type: none"> - написать свои положительные и отрицательные качества; 	
<ul style="list-style-type: none"> - формировать способность разрабатывать меры по преодолению трудностей в учебе, в развитии личностных компетенций 	<ul style="list-style-type: none"> - совместная разработка мероприятий по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) ; - формулировка ожидаемых результатов и определение сроков 	<ul style="list-style-type: none"> - составление плана работы с наставляемым по преодолению трудностей и ожидаемых результатов по итогам его реализации 			
<ul style="list-style-type: none"> - развивать умение работать с информационным материалом 	<ul style="list-style-type: none"> - определение перечня основной и дополнительной литературы, интернет ресурсов, нормативных документов (НД) по 	<ul style="list-style-type: none"> - составление перечня литературы, интернет-сайтов, НД для изучения 		<ul style="list-style-type: none"> - изучить интернет-сайты по направлению, которое вызывает затруднения 	

	направлению, которое вызывает затруднения				
- формировать понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание	- передача успешного опыта по подготовке домашнего задания (написание доклада, выполнение самостоятельной работы, решение задач, подготовка к контрольным работам и прочее); - консультация и помощь при выполнении домашнего задания	- своевременное, полное и успешное выполнение домашнего задания;		- ежедневно выделять время на выполнение домашнего задания	
- формировать понимание, как повысить результативность (успеваемость) на занятии, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.	- обучение правилам поведения на теоретическом занятии (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); - обучение правилам поведения на практическом занятии (тренировке, общественной, проектной деятельности и др.) для повышения результативности	- повышение успеваемости на занятии; - повышение результативности на тренировке, проведении общественного мероприятия и др.			
- формировать не сформированные знания, умения, навыки,	- совместная практическая работа, тренинги, работа на тренажерах, фантомах	- сформированные дефицитные знания, умения и навыки			

- развивать способности, требующих развития;					
- формировать активную жизненную позицию	- мотивация к активной жизненной позиции, к участию в мероприятиях различного уровня; - помощь в подготовке к участию в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях НПК и др.; - при необходимости приглашение руководителя из числа преподавателей для помощи в подготовке к участию в мероприятии	- принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях НПК и др. с последующим разбором полученного опыта			
- подвести итог и оценить эффективность наставнической работы	- анкетирование, совместное подведение итогов, рефлексия	- достижение всех запланированных результатов		анализ, обсуждение и коррекция, если были факты не достижения результатов	

2.2 Проект рабочей программы наставничества в форме «Преподаватель-преподаватель» (Проект рабочей программы наставничества 2)

Наставничество в форме «Преподаватель-преподаватель» предназначено для оказания методической помощи начинающим преподавателям, не имеющим педагогического стажа работы в профессиональных образовательных организациях, а также преподавателям, испытывающим проблемы в условиях усложняющихся требований современного профессионального образования.

Форма наставничества	«Преподаватель-преподаватель»
Координатор	Методист
Участники Программы	молодые педагоги (при опыте работы от 0 до 5 лет), новые специалисты (при смене места работы), преподаватели, испытывающие проблемы при реализации образовательного процесса, опытные преподаватели, преподаватели-новаторы, лидеры педагогического сообщества
Сроки реализации	Март – июнь 2023
Цель программы 2	- оказание помощи начинающим преподавателям в их профессиональном становлении, формирование кадрового потенциала колледжа, привитие им интереса к педагогической деятельности, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне
Задачи программы 2	- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; - развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; - ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; - прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; - ускорить процесс профессионального становления педагога
Принципы реализации программы наставничества «Преподаватель-преподаватель»	- взаимодействие наставника и наставляемого в период участия в программе; - вовлечение в совместную деятельность наставника и наставляемого, - рефлексия происходящих событий и изменений, - анализ и оценка результатов реализации программы
Планируемые мероприятия	- диагностика затруднений преподавателя (наставляемого) и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей; - планирование и анализ педагогической деятельности (по семестрам); - оказание помощи в разработке рабочих программ, календарно-тематических планов, методических разработок; - проведение серии обучающих и практических семинаров; - совместное взаимопосещение урока (-ов), с последующим анализом;

	<ul style="list-style-type: none"> - проведение индивидуальных консультаций по проблемным вопросам наставляемого; - ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности обучающихся во внеучебное время (олимпиады, конкурсы профмастерства, предметные недели, и др.). - оказание методической помощи во время прохождения аттестационных мероприятий.
<p>Формы и методы работы педагога-наставника</p> <p>Применяемые в программе элементы технологий</p>	<ul style="list-style-type: none"> - консультирование (индивидуальное, групповое); - активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.). <p>Применяемые в программе элементы технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии работы с анкетами и портфолио; - проектная технология; - технологии индивидуального консультирования; - тренинговая технология; - информационные технологии.
<p>Планируемые результаты</p>	<ul style="list-style-type: none"> - повышение активности участия наставника и начинающего педагогическую деятельность преподавателя в образовательных событиях по программе наставничества (курсах повышения квалификации, профессиональных и творческих конкурсах, проектах и т.д.); - повышение активности участия молодого или начинающего педагога в мероприятиях профориентационного, мотивационного и практического характера (конференциях, профессиональных конкурсах, проектах и т.д.); - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодого или начинающего педагога; - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в педагогическом коллективе Колледжа; - рост числа собственных педагогических продуктов: статей, исследований, методических разработок, дидактических и методических материалов наставника и молодого или начинающего педагога; - улучшение психологической атмосферы в педагогическом коллективе.
<p>Оцениваемые результаты</p>	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже; - качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых группах; - сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; - рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста; - удовлетворенность педагогов-наставников новым профильным статусом
<p>Портрет участников</p>	<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор</p>

Наставник	учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками с хорошо развитой эмпатией.
Портрет участников. «Наставник - консультант»	Опытный педагог, умеющий создать комфортные условия для формирования и реализации профессионально-педагогических качеств, помочь с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.
Портрет участников. Наставник-предметник	Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин, МДК и в целом ПМ.
Портрет участников. Наставляемый.	<p>Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3-5 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими преподавателями, администрацией или родителями.</p> <p>Специалист ОУ, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Преподаватель, испытывающий трудности в реализации современных технологий, в том числе ИКТ, или находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>
Вариации ролевых моделей внутри формы	<p>«Опытный преподаватель - молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.</p> <p>«Опытный предметник – неопытный предметник» - опытный преподаватель оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</p> <p>«Лидер, новатор - преподаватель, испытывающий проблемы или консервативный» - конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив, либо более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.</p>
Обязанности наставника (Требования, предъявляемые к наставнику-преподавателю)	<p>Наставник обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права и обязанности начинающего педагога по занимаемой должности; - разрабатывать совместно с начинающим преподавателем план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплине; - изучать деловые и нравственные качества начинающего педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу колледжа, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг общения; <p>-знакомить начинающего педагога с колледжем, с расположением</p>

	<p>учебных кабинетов, мастерских, служебных и бытовых помещений;</p> <ul style="list-style-type: none"> - вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); - проводить необходимое обучение; - контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим преподавателем учебных занятий и внеклассных мероприятий; - разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; - контролировать работу, оказывать необходимую помощь; - оказывать начинающему педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки; - личным примером развивать положительные качества начинающего преподавателя, корректировать его поведение в колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора; - участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; - 1 раз в семестр подавать отчет зав. ЦМК для подведения итогов работы по показателям эффективности деятельности наставника-педагога.
<p>Обязанности наставляемого</p> <p>(Требования, предъявляемые к наставляемому преподавателю)</p>	<p>Наставляемый обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, и регламентирующие функциональные обязанности по занимаемой должности; - выполнять план профессионального становления в установленные сроки; - постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности; - учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним; - совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; - ежемесячно делать отчет о своей работе перед наставником.

2.2.1 Индивидуальный план развития под руководством наставника (проект) ролевой формы «Опытный преподаватель - молодой специалист»

№	Планируемые мероприятия (виды работ наставника)	Планируемый результат наставляемого	Фактический результат наставляемого	Срок исполнения
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления				
1.1	- информирование наставляемого о программе; - проведение диагностической беседы для уточнения зон развития (собеседование, анкетирование); - определение приоритетных направлений профессионального развития;	- определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; - сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2	- разработка мер по преодолению профессиональных трудностей по приоритетным направлениям профессионального развития	- разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность				
2.1	- ознакомление с ОУ, ее особенностями, направлениями работы, программой развития и прочее; - ознакомление с основными помещениями и кабинетами колледжа	- осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОУ в области ..., изучена Программа развития ОУ; - хорошая ориентация в здании ОУ, знание аварийных выходов		
2.2	- изучение сайта колледжа, странички ОУ в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОУ, по медиа-плану	- хорошая ориентация по сайту, на страницах ОУ в соцсетях «Контакте» и «Телеграмм», изучены правила размещения информации в Интернете и по медиа-плану		

2.3	- помощь в регистрации в личном кабинете на сайте колледжа	- создан функционирующий личный кабинет		
Раздел 3. Работа в должности				
3.1	- изучение ЛНА, регулирующих деятельность преподавателя (методическую, учебную, воспитательную), в том числе должностных инструкций, - помощь в подготовке и проведении учебных занятий	- изучены основные МИ и положения по организации и регуляции образовательной деятельности в колледже;		
3.2	- освоение успешного опыта учебно-методической работы преподавателя (составление технологической карты учебного занятия; метод. рекомендаций по ... и пр.)	- разработаны: КТП, тех карты учебных занятий согласно ЛНА, дидактический материал для учебных занятий		
3.3	- помощь в подготовке и проведении внеаудиторных мероприятий	- разработано и утверждено 1 мероприятие		
2.3	- формирование понимания эффективного поведения преподавателя при возникновении конфликтных ситуаций (между преподавателем, студентом, родителями, коллегами и пр.); - изучение способов их профилактики и урегулирования	- усвоен алгоритм эффективного поведения преподавателя при возникновении конфликтных ситуаций в группе студентов и способов их профилактики		
Раздел 4. Повышение квалификации				
3.1	- посещение занятий опытных преподавателей (не менее трех), участие в их анализе	- посещены не менее 3 занятий с участием на самоанализе		

3.2	- изучение современных информационных технологий и методов их использования в образовательном процессе	- применение на уроках современных информационных технологий		
3.3	- посещение библиотеки, регулярное ознакомление с материалами по специальности, опубликованными в периодических изданиях	- анализ периодики и выступление на заседании ЦМК по актуальной теме		

2.3 Проект рабочей программы наставничества в форме «Студент – ученик общеобразовательной школы» (Проект рабочей программы наставничества 3)

Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и среднего профессионального учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Форма наставничества	«Студент – ученик общеобразовательной школы»
Координатор	методист по трудоустройству и профориентационное работе
Участники Программы	а. студент - наставник: оказывает поддержку студенту - наставляемому в адаптации к условиям или задачам обучения; б. студент - наставляемый: формирует образовательные или социокультурные запросы; т.е. – это студенты первых и третьих курсов, для специальности «Лечебное дело» - 4 курса.
Сроки реализации	Март – июнь 2023
Цель программы 3	- успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития, профориентации
Задачи программы 3	- помощь в определении личных образовательных перспектив, в осознании своего образовательного и личностного потенциала; - осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; - развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; - укрепление связи между колледжем и общеобразовательными школами региона, профориентация на средние медицинские специальности
Принципы реализации программы наставничества «Студент – ученик общеобразовательной школы»	- взаимодействие наставника и наставляемого в период участия в программе; - вовлечение в совместную деятельность наставника и наставляемого, - рефлексия происходящих событий и изменений, - анализ и оценка результатов реализации программы
Планируемые мероприятия	- оценка личностных характеристик участников программы; - определение и создание оптимальных условий для взаимодействия наставника и наставляемого; - проведение мотивационных индивидуальных бесед, консультаций; - проведение экскурсий в колледже, проведение

	<p>профессиональных мини-проб, мастер-классов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - отслеживание динамики сформированности профессиональных и моральных качеств наставляемого, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, систематическая мотивация к учебе
<p>Планируемые технологии, при реализации данной программы</p>	<p>Применяются технологии в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных проектных работ по формированию ЗОЖ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.</p> <p>Применяемые в программе элементы технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии работы с анкетами; - проектная технология; - технологии индивидуального консультирования; - технологии профессиональных проб; - тренинговая технология; - информационные технологии.
<p>Планируемые результаты</p>	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня мотивированности и осознанности учащихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; - активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; - улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов
<p>Оцениваемые результаты</p>	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня самоопределения обучающихся и улучшение психоэмоционального состояния; - рост числа обучающихся желающих пройти профессиональные пробы, зарегистрироваться на платформе «Билет в будущее», «Моя первая профессия»; - увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой специальности
<p>Портрет участников. Наставник.</p>	<p>Наставник: ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.</p>
<p>Портрет участников. Наставляемый.</p>	<p>Наставляемый:</p> <ul style="list-style-type: none"> - низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества; - мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

<p>Вариации ролевых моделей внутри формы</p>	<p>- «Равный-равному» - обмен навыками, взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность, в том числе в области формирования ЗОЖ, мотивация на саморазвитие, самообразование и осознанный выбор траектории будущего образования (профорентация).</p> <p>«Студент – будущий студент колледжа» - помощь в профессиональном и личностном самоопределении и развитие метакомпетенций, коррекция будущей образовательной траектории</p>
<p>Требования, предъявляемые к студенту – наставнику</p>	<ul style="list-style-type: none"> - находится на более высокой ступени образования; - обладает организаторскими и лидерскими качествами; - высказывает позитивное желание оказывать поддержку нуждающемуся студенту; - разрабатывает совместно с наставляемым план решения задач с учетом потребностей наставляемого; - изучает образовательные возможности и нравственные качества наставляемого, его отношение к занятиям, увлечения, наклонности, круг досугового общения; - содействует в развитии общекультурного кругозора наставляемого; - участвует в оценке эффективности реализованной программы наставничества «Студент-студент», вносит предложения по дальнейшему развитию программы.
<p>Требования, предъявляемые к студенту - наставляемому</p>	<ul style="list-style-type: none"> - имеет желание учиться у студента - наставника, правильно выстраивать свои взаимоотношения с наставником; - стремится к оптимальному решению образовательных и социокультурных задач; - имеет желание совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; - периодически анализирует динамику своей деятельности и развития, предлагает дальнейшие направления взаимодействия с наставником.

2.3.1 Индивидуальный план развития под руководством наставника (проект) ролевой формы «Студент – будущий студент колледжа»

Задачи	Планируемые мероприятия (Виды работ наставника)	Планируемый результат наставляемого	Фактический результат наставляемого	Примечание /советы наставляемому	Сроки
- выявить профориентационные потребности обучающегося и уточнения зон развития	- информирование наставляемого о программе; - проведение диагностической беседы для выявления профориентационных потребностей ученика и уточнения зон развития (собеседование, анкетирование) - постановка цели на первую встречу, назначение времени.	- определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; - выявлена профориентационная потребность ученика или наличие заинтересованности в получении медицинской профессии;		- написать свои положительные и отрицательные качества;	
- вызвать интерес к медицинским профессиям	- проведение экскурсии по колледжу, презентация специальности, организация бесед со студентами колледжа	- появление заинтересованности к медицинским профессиям и желания совместной работы			
- составить план совместной работы, определить сроки наставнической работы и мотивировать к вхождению	- составление плана работы с наставляемым, формулировка ожидаемых результатов по итогам его реализации; - вовлечение в проект «Билет в будущее» или	- составлен план совместной работы с ожидаемыми результатами; - регистрация на сайте проекта «Билет в будущее»			

профессию	«Моя первая профессия»				
- развивать умение работать с информационным материалом	- разработка совместного проекта по формированию ЗОЖ (первое консультирование по отбору информационных источников) (второе консультирование по формированию текста беседы)	- текст беседы или сообщение, презентация по теме формирования ЗОЖ		- изучить интернет-сайты по направлению, которое вызывает затруднения	
- развивать мануальные навыки и коммуникативные способности	- проведение мастер класса (выполнение простой медицинской услуги) в формате мини-проб	- приобретенное умение выполнения простой медицинской услуги;			
-	- проведение мастер класса (выполнение простой медицинской услуги) среди своих одноклассников	- приобретенный навык выполнения простой медицинской услуги; - хорошо развитые коммуникативные способности			
- оценка и анализ эффективности работы	- рефлексия, оценка эффективности наставнической работы	- удовлетворенность наставнической деятельностью - выбор программы ПО «Моя первая профессия»			

2.4 Проект рабочей программы наставничества в форме «Преподаватель - студент» (Проект рабочей программы наставничества 4)

Форма наставничества	«Преподаватель - студент»
Координатор	
Участники Программы	Опытные педагоги, студенты первых и вторых курсов, студенты с особыми образовательными и (или) социальными потребностями
Сроки реализации	Март – июнь 2023
Цель программы 4	- формирование у талантливых обучающихся Колледжа умений планировать свою карьеру, развитие у них соответствующих навыков и профессиональных компетенций, приобщение Наставляемого лица к исследовательской или проектной деятельности, к корпоративной культуре образовательной организации
Задачи программы 4	- психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории; - развитие креативности и формирование исследовательского типа мышления
Принципы реализации программы наставничества «Преподаватель - студент»	- взаимодействие наставника и наставляемого в период участия в программе; - вовлечение в совместную деятельность наставника и наставляемого; - рефлексия происходящих событий и изменений; - анализ и оценка результатов реализации программы
Планируемые мероприятия	- оценка личностных характеристик участников программы; - определение и создание оптимальных условий для взаимодействия наставника и наставляемого; - проведение мотивационных индивидуальных бесед, консультаций; - проведение индивидуальных бесед, консультаций, тренингов по формированию востребованных умений, знаний, компетенций; - осуществление совместных проектов, подготовка к олимпиадам, конкурсам, чемпионатам, НПК различного уровня; - отслеживание динамики сформированности профессиональных и моральных качеств наставляемого, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, систематическая мотивация к учебе
Планируемые технологии, при реализации данной программы	Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме учебной и внеучебной деятельности. Совместное участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории. Применяемые в программе элементы технологий:

	<ul style="list-style-type: none"> - технологии работы с анкетами и портфолио; - проектная и исследовательская технологии; - технологии индивидуального консультирования; - тренинговая технология; - информационные технологии.
Планируемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня общей культуры; - развитие метакомпетенций и навыков целеполагания, планирования и самореализации; <ul style="list-style-type: none"> – развитие креативности и творческого потенциала, достижения успеха (проверяется методом анкетирования по методике «Ваш творческий потенциал»», методик Ю.М. Орлов, В.И. Шкуркин, Л.П. Орлова, которые проводит педагог-психолог согласно плану работы психолога); – освоение навыков публичного выступления (участие наставляемого в мероприятиях, связанных с публичным выступлением); – активное участие наставляемого в конкурсном движении (стабильно высокая активность наставляемого в конкурсах, конференциях разных уровней участия); – высокие образовательные результаты обучающегося по предмету; – наличие портфолио у наставляемого; – включение наставляемого в деятельность студенческого научного общества
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - наличие стабильной учебно-познавательной мотивации; - владение культурой устной речи и наличие опыта публичного выступления; - наличие свидетельства общественного признания успехов (грамоты, благодарности, публикации в СМИ и др.); - имеет стабильные результаты освоения предметов, дисциплин профессионального цикла на контрольных срезах и административных контролях; - наличие участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях на различных уровнях; - наличие активной жизненной позиции (участвует и вовлекает обучающихся во внеурочную проектную, творческую, исследовательскую и волонтерскую деятельности)
Портрет участников. Наставник.	<p>Наставник: равнодушный педагог - профессионал с большим опытом работы, с активной жизненной позицией и высокой квалификацией.</p> <p>Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</p> <p>Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>
Портрет участников. Наставляемый.	<p>Наставляемый:</p> <p>Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный студент, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни ОУ, отстраненный от коллектива.</p>

	<p>Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов метакомпетенций, но не обладающий ресурсом для их получения.</p>
<p>Вариации ролевых моделей внутри формы</p>	<p>- «Активный преподаватель – активный студент» - психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом (исследовательским, творческим и прочее), подготовка к предметным олимпиадам, конкурсам, чемпионатам и прочее. «Преподаватель – будущий коллега» - развитие гибких навыков, лидерских качеств, ораторского искусства, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда и т.д.); «Активный преподаватель – неуспевающий студент» - педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, помощь в адаптации в новом учебном коллективе.</p>
<p>Обязанности наставника (Требования, предъявляемые к преподавателю – наставнику)</p>	<p>Наставник обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать совместно с наставляемым план его индивидуальной работы; - проводить мероприятия согласно плану работы с наставляемым в рамках реализации программы наставничества; - контролировать работу наставляемого и вносить изменения в план работы с учётом эффективных форм и методов взаимодействия; - своевременно информировать координатора формы наставничества о результатах взаимодействия с наставляемым, возникающих трудностях (для корректировки плана работы, привлечения стейкхолдеров – заинтересованных или причастных сторон); - оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках, поставленных программой наставничества задач; - предоставить куратору аналитический отчет о работе наставника и наставляемого.
<p>Обязанности наставляемого (Требования, предъявляемые к студенту – наставляемому)</p>	<p>Наставляемый обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать совместно с наставником план своей индивидуальной работы; - участвовать в мероприятиях, организованных наставником; - предоставлять наставнику и куратору обратную связь по реализации плана мероприятий программы наставничества (опрос на выявление уровня удовлетворенности участия в программе наставничества).

2.4.1 Индивидуальный план развития под руководством наставника (проект) ролевых форм «Активный преподаватель – активный студент», «Преподаватель – будущий коллега»

Задачи	Планируемые мероприятия (Виды работ наставника)	Планируемый результат наставляемого	Фактический результат наставляемого	Примечание /советы наставляемому	Сроки
- выявить потребности наставляемого	- информирование наставляемого о программе; - проведение диагностической беседы для выявления профориентационных потребностей ученика и уточнения зон развития (собеседование, анкетирование) - постановка цели на первую встречу, назначение времени	- определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; - выявлена профориентационная потребность ученика или наличие заинтересованности в получении медицинской профессии;		- написать свои положительные и отрицательные качества;	
- составить план совместной работы, определить сроки наставнической работы	- составление плана работы с наставляемым, формулировка ожидаемых результатов по итогам его реализации	- составлен план совместной работы с ожидаемыми результатами;			
- формирование знаний и умений проектной деятельности, в том числе исследовательской; - развивать умение работать с	- разработка совместного проекта – исследовательского, творческого, социального; - формулирование цели, задач, объекта и предмета деятельности; - консультирование по	- сформулирована тема проектной или исследовательской работы, доказана её актуальность; - составлен индивидуальный план проектной и исследовательской работы; - выделены объект и		- изучить интернет-сайты по направлению, которое вызывает затруднения	

информационным материалом;	<p>формулированию проблемы и обоснованию актуальности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - консультирование по отбору информационных источников и составлению библиографии; - консультирование по формированию обзора, сообщения, реферата и пр..; - ознакомление с методами и материалами исследования и их выбор для выполнения проекта; - помощь в реализации практической части проекта или исследования; - помощь при оформлении проекта, подготовке доклада и презентации 	<p>предмет, определены цели и задачи проектной и исследовательской работы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - грамотно оформлены библиографические ссылки, составлен библиографический список по проблеме; - выбраны и применены на практике методы исследовательской работы, адекватные задачам исследования; - оформлены теоретические и экспериментальные результаты исследовательской и проектной работы; - оформлен результат проектной и исследовательской работы; - защищена проектная и исследовательская работа 			
	<ul style="list-style-type: none"> - теоретическая подготовка к олимпиаде, конкурсу, фестивалю и прочее; - теоретическая подготовка к учебному занятию – семинару, практическому занятию, практике 	<ul style="list-style-type: none"> - участие в конкурсе, олимпиаде, фестивале, НПК (сертификаты, дипломы); - результативность на учебных занятиях, повышение успеваемости 			
- развивать	- практическая				

мануальные навыки и коммуникативные способности	подготовка к олимпиаде, конкурсу, фестивалю и прочее; - помощь в практической подготовке к учебному занятию – семинару, практическому занятию, практике				
	- совместная подготовка и проведение мастер класса по выполнению конкретной медицинской услуги (отработка дефицитного навыка, умения)	- приобретенный навык выполнения медицинской услуги и коммуникации; - хорошо развитые коммуникативные способности			
- оценка и анализ эффективности работы	- рефлексия, оценка эффективности наставнической работы	- удовлетворенность сторон участием в программе наставничества, динамика показателей развития творческого потенциала наставляемого			

2.5 Проект рабочей программы наставничества в форме «Работодатель - студент» (Проект рабочей программы наставничества 5)

Форма наставничества «работодатель - студент» предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и медицинских организаций Республики Бурятия с целью получения студентами актуальных умений и навыков, необходимых для дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства

Форма наставничества	«Работодатель - студент»
Координатор	зав по ПР
Участники Программы	- студенты всех специальностей и курсов, изъявившие желание быть наставляемым, сотрудники или специалисты МО имеющие богатый личный или профессиональный опыт
Сроки реализации	Март – июнь 2023
Цель программы 5	- получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации
Задачи программы 5	<ul style="list-style-type: none"> - помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; - повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента; - ускорение процесса освоения основных навыков профессии; - содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам; - развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом
Принципы реализации программы наставничества «Работодатель - студент»	<ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие наставника и наставляемого в период участия в программе; - вовлечение в совместную деятельность наставника и наставляемого; - рефлексия происходящих событий и изменений; - анализ и оценка результатов реализации программы
Планируемые мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> - оценка личностных характеристик участников программы; - определение и создание оптимальных условий для взаимодействия наставника и наставляемого; - проведение мотивационных индивидуальных бесед, консультаций; - проведение индивидуальных бесед, консультаций, тренингов по формированию востребованных умений, знаний, компетенций; - осуществление совместных проектов, подготовка к олимпиадам, конкурсам, чемпионатам, НПК различного уровня; - отслеживание динамики сформированности профессиональных и моральных качеств наставляемого, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, систематическая мотивация к учебе
Планируемые технологии, при реализации	Модель «работодатель – студент» реализуется в рамках договоров сотрудничества с организациями – социальными партнерами. Это организация различных видов взаимодействия (за рамками основной

данной программы	<p>образовательной программы):</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам и чемпионатам профессионального мастерства на современном оборудовании медицинской организации (МО); - организация проектной деятельности наставляемых по заданию МО, когда сотрудники предприятия выступают в качестве консультантов; - сопровождение в период прохождения практики (не в качестве её руководителя); - организация и сопровождение практического обучения на базах практики для неуспевающих или «проблемных» студентов. <p>Применяемые в программе элементы технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии работы с анкетами и портфолио; - технологии индивидуального консультирования и сопровождения практического обучения; - технология проектов; - отработка практических умений и навыков; - тренинговая технология; - информационные технологии.
Планируемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования; - получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность; - формирование у студентов не сформированных умений, навыков и опыта по причине отставания или пропусков учебных занятий; - расширение пула (кандидатов) потенциальных сотрудников медицинских организаций с должным уровнем подготовки (соответствующим современным требованиям и запросам практического здравоохранения); - вовлеченность студентов целевого обучения в форму наставничества «Работодатель-студент»
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - улучшение образовательных результатов, в том числе высокий качественный показатель прохождения студентами практики; - положительные отзывы наставников – работодателей; - численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера; - увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; - численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных в медицинские организации студентов колледжа; - охват студентов целевого обучения формой наставничества «Работодатель-студент», не менее 50%
<p>Портрет участников.</p> <p>Наставник.</p>	<p>Наставник:</p> <ul style="list-style-type: none"> - равнодушный профессионал с большим (от 6-10 лет) опытом работы, с 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;

	<ul style="list-style-type: none"> - обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге; - возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.
<p>Портрет участников. Наставляемый.</p>	<p>Наставляемый:</p> <p>Вариант 1. Активный. Проактивный студент колледжа с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.</p> <p>Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент колледжа, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательного учреждения.</p> <p>Вариант 3. Неуспевающий или пропустивший цикл практических занятий по объективным причинам студент, имеющий желание приобрести стандартные умения и навыки будущей профессии (специальности)</p>
<p>Вариации ролевых моделей внутри формы</p>	<p>- «Активный профессионал – неуспевающий или равнодушный студент» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории.</p> <p>«Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»</p> <p>- краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы.</p> <p>«Работодатель – будущий сотрудник или коллега» - профессиональная поддержка в формате практической подготовки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство; совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта.</p>
<p>Обязанности наставника</p> <p>(Требования, предъявляемые к преподавателю – наставнику)</p>	<p>Наставник обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать совместно с наставляемым план его индивидуальной работы; - выполнять утвержденную программу наставничества; - контролировать и оценивать самостоятельно работу наставляемого; - оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках, поставленных программой наставничества целей и задач; - содействовать развитию общекультурного кругозора наставляемого; - при необходимости сопровождать обучающегося на места проведения профессиональных конкурсов, олимпиад и чемпионатов профессий согласно регламенту организаторов; - оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках, поставленных программой наставничества задач;

	<ul style="list-style-type: none"> - предоставить куратору аналитический отчет о работе наставника и наставляемого.
<p>Обязанности наставляемого</p> <p>(Требования, предъявляемые к студенту – наставляемому)</p>	<p>Наставляемый обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать совместно с наставником план своей индивидуальной работы; выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки; учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним; - совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки; - предоставлять наставнику и куратору обратную связь по реализации плана мероприятий программы наставничества (опрос на выявление уровня удовлетворенности участия в программе наставничества).

2.5.1 Индивидуальный план работы (развития) под руководством наставника (проект) ролевой формы «Работодатель – будущий сотрудник или коллега»

Задачи	Планируемые мероприятия (Виды работ наставника)	Планируемый результат наставляемого	Фактический результат наставляемого	Примечание /советы наставляемому	Сроки
- выявить потребности студента и уточнить дефицитные зоны развития <i>(определяем какая нужна поддержка и помощь студенту или группе студентов)</i>	- информирование наставляемого о программе; - проведение диагностики потребностей студента, слабых сторон, уточнение зон развития (собеседование, анкетирование) - постановка цели на первую встречу, назначение времени	- определен перечень дефицитных знаний, умений, навыков, способностей и компетенций, требующих развития;		- написать свои положительные и отрицательные качества;	
- ввести в производственную деятельность	- ознакомление с рабочим местом, коллективом, должностными обязанностями, квалификационными требованиями, с правилами внутреннего распорядка отделения и порядком приема пищи в буфетной отделения	- сформированные знания правил внутреннего распорядка отделения			
	- ознакомление с порядком выполнения должностных	- сформированные знания по технике безопасности, пожарной безопасности, по			

	<p>обязанностей, прохождение инструктажа по технике безопасности и пожарной безопасности</p> <p>- контроль знаний по технике безопасности</p>	<p>порядку выполнения должностных обязанностей,</p>			
	<p>- ознакомление с этическо-деонтологическими аспектами, ограничениями и запретами при работе в МО</p>	<p>- сформированные знания по ограничениям и запретам при работе в данном отделении МО</p>			
<p>- составить план совместной работы, определить сроки наставнической работы</p>	<p>- совместная постановка профессиональных целей и задач, разработка плана и определение сроков их достижения</p>	<p>- составлен индивидуальный или групповой план совместной работы с ожидаемыми результатами;</p>			
<p>- развивать и формировать актуальные для специальности знания, умения навыки, компетенции, коммуникативные способности (выбрать конкретную область, где имеется дефицит знаний, умений, опыта)</p> <p><i>Примечание: этот пункт должен быть</i></p>	<p>- изучение нормативной документации, регламентирующей практическую деятельность в МО (санэпидрежим, лекарственная безопасность и прочее)</p>	<p>- сформированные знания перечня и названий актуальных НД;</p> <p>- знание содержания НД в дефицитной области</p>			
	<p>- работа по заданиям (выполнение манипуляций, дезинфекции, уборки помещений, транспортировки биоматериала и прочее ..</p>	<p>- приобретенные, знания, умения, навыки оказания медицинской (-их) услуги (-уг) (восполнение дефицита ЗУН, практического опыта)</p>			

расширен, в зависимости от потребностей наставляемого	согласно составленного плана; - совместная подготовка и проведение мастер класса в подгруппе...				
- оценка и анализ эффективности работы	- рефлексия, оценка эффективности наставнической работы	- удовлетворенность сторон участием в программе наставничества, динамика показателей развития творческого потенциала наставляемого			

2.5.2 Индивидуальный план работы (развития) под руководством наставника (проект) ролевой формы «Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» в ГБУЗ ССМП г. Улан-Удэ

Задачи	Планируемые мероприятия (Виды работ наставника)	Планируемый результат наставляемого	Фактический результат наставляемого	Примечание /советы наставляемому	Сроки
- вовлечь студентов 1-ых курсов специальности «Лечебное дело» в рабочую атмосферу мед. организации	- организация и поведение экскурсии с целью ознакомления студентов с рабочим местом, коллективом, с основными направлениями работ, с особенностями работы в данной организации, с правилами внутреннего распорядка отделения	- появление положительной мотивации и заинтересованности студентов в профессиональной ориентации по данному направлению			
	- ознакомление с этико-деонтологическими аспектами, ограничениями и запретами при работе в МО				
- формировать положительное отношение к специальности у студентов 1-3 курсов	- организация и поведение обучающих семинаров, организуемых в отделении МО для студентов 2-3 курсов; - организация и поведение тематических конкурсов (деловых игр,	- устойчивая заинтересованность к данной специальности;			

	соревнований, решений кейсов и прочее..) среди студентов 2-3 -го курсов				
- привлечь студентов в МО в качестве волонтера-медика	- проведение мотивационных встреч, круглых столов со студентами 2-3 курсов;	- формирование мини-группы волонтеров - медиков			
- пригласить на трудоустройство в качестве санитаров студентов 2-3 курсов	- проведение мотивационных встреч	- трудоустроенность определенного количества студентов в МО			
- оценка и анализ эффективности работы	- рефлексия, оценка эффективности наставнической работы	- положительная профессиональная мотивация, удовлетворенность профессией			

2.5.3 Возможная форма индивидуального плана работы (развития) под руководством наставника ролевой формы «**Активный профессионал – неуспевающий или равнодушный студент**» по освоению трудовой функции (опыта или умения)

План работы с наставляемым: _____ (может быть с группой наставляемых)
(ФИО, группа, специальность)

Цели и задачи (планируемые результаты) наставничества (может прописать преподаватель, ведущий профессиональный модуль), например, освоение трудовой функции «Проведение мероприятий по профилактике ИСМП» (см. таблицу 1)

Таблица 2.9.3.1 – Трудовые функции (должностные обязанности), выполнение которых запланировано

Трудовые функции (должностные обязанности)	Умения и знания, обеспечивающие выполнение трудовых функций
<p>Трудовая функция</p> <p>Проведение мероприятий по профилактике инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи (ИСМП)</p> <p>Трудовые действия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация рабочего места и безопасной окружающей среды в помещениях с асептическим режимом, в том числе в стерилизационном отделении (кабинете), медицинской организации. 2. Проведение дезинфекции и предстерилизационной очистки медицинских изделий. 3. Проведение упаковки медицинских изделий в соответствии с видом стерилизации. 4. Проведение стерилизации медицинских изделий, контроль режимов стерилизации. 5. Проведение контроля качества дезинфекции, предстерилизационной очистки и стерилизации медицинских изделий. 6. Обеспечение хранения стерильных медицинских 	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организовывать рабочее место и безопасную среду для проведения работ по стерилизации медицинских изделий. 2. Соблюдать санитарно-эпидемиологические требования и нормативы медицинской организации, в том числе санитарно-противоэпидемический режим. стерилизационного отделения (кабинета). 3. Применять средства индивидуальной защиты. 4. Соблюдать меры асептики и антисептики, принципы индивидуальной изоляции при выполнении медицинских вмешательств. 5. Соблюдать требования охраны труда при обращении с острыми (колющими и режущими) инструментами, биологическими материалами. 6. Осуществлять прием медицинских изделий в стерилизационном отделении (кабинете). 7. Проводить дезинфекцию и предстерилизационную очистку медицинских изделий ручным и механизированным способом. 8. Производить отбор проб для определения качества предстерилизационной очистки медицинских изделий. 9. Осуществлять сортировку и упаковку медицинских изделий в соответствии с видом стерилизации. 10. Размещать индикаторы в стерилизаторах в соответствии с инструкцией по

<p>изделий.</p> <p>7. Эксплуатация оборудования с соблюдением правил, инструкций по эксплуатации, требований охраны труда при работе в помещениях с асептическим режимом, в том числе в стерилизационном отделении (кабинете).</p>	<p>применению и нормативными правовыми актами.</p> <p>11. Проводить стерилизацию медицинских изделий, осуществлять контроль режимов стерилизации.</p> <p>12. Обеспечивать хранение и выдачу стерильных медицинских изделий.</p> <p>13. Соблюдать правила эксплуатации оборудования и охраны труда при работе в помещениях с асептическим режимом, в том числе стерилизационном отделении (кабинете).</p>
<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность (к размещению, устройству, оборудованию, содержанию, противоэпидемическому режиму, профилактическим и противоэпидемическим мероприятиям, условиям труда персонала, организации питания пациентов и персонала). 3. Меры индивидуальной защиты медицинского персонала и пациентов при выполнении медицинских вмешательств. 4. Основы асептики и антисептики, принцип индивидуальной изоляции при выполнении медицинских вмешательств. 5. Профилактические мероприятия (экстренная профилактика) при возникновении аварийных ситуаций с риском инфицирования медицинских работников. 6. Особенности возбудителей инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи (устойчивость к физическим и химическим дезинфицирующим агентам и длительность выживания на объектах внешней среды, вид и форма существования, пути и факторы передачи). 7. Виды, цели и задачи дезинфекции, предстерилизационной очистки и стерилизации медицинских изделий. 8. Методы, приемы и средства ручной и механизированной предстерилизационной очистки медицинских изделий. 9. Виды и правила сортировки и упаковки медицинских изделий для стерилизации, особенности стерилизуемых медицинских изделий и стерилизующих средств. 10. Технологии стерилизации медицинских изделий. 11. Методы контроля качества дезинфекции, предстерилизационной очистки и стерилизации медицинских изделий . 12. Порядок и правила хранения стерильных медицинских изделий, правила их выдачи в соответствии с нормативными правовыми актами. 13. Правила и порядок эксплуатации оборудования для проведения дезинфекции, предстерилизационной очистки и стерилизации медицинских изделий. 14. Правила и порядок эксплуатации оборудования для проведения дезинфекции, предстерилизационной очистки и стерилизации медицинских изделий. 	

Таблица 2.5.3.2 - Тематическое планирование наставничества по освоению трудовой функции «Проведение мероприятий по профилактике ИСМП»

Планируемые мероприятия Виды работ (производственное задание)	Планируемый результат наставляемого	Требования к выполнению работ	Примечания, рекомендации по организации деятельности	Сроки
1	2	3	4	5
<p>Инструктаж, организация рабочего места и безопасной окружающей среды в «грязной» зоне ЦСО</p> <p>Проведение дезинфекции и предстерилизационной очистки (ПО) медицинских изделий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - гигиена рук; - надевание средств индивидуальной защиты (очки, перчатки, респиратор, прорезиненный фартук); - приготовление дез. растворов согласно инструкции; - дезинфекция медицинских изделий методом замачивания (погружения) по видам; - проведение этапов ПО 	<p>должны быть сформированы следующие умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать рабочее место и безопасную среду для проведения работ по стерилизации медицинских изделий; - применять средства индивидуальной защиты; - соблюдать требования охраны труда при обращении с острыми (колющими и режущими) инструментами, биологическими материалами; - осуществлять прием медицинских изделий в стерилизационном отделении (кабинете); - проводить дезинфекцию и предстерилизационную 	<p>Применение средств индивидуальной защиты. Организация безопасного рабочего места. Соблюдение правил работы с острым и режущим инструментарием. Следовать строго СОП (стандартным операционным процедурам) по выполнению работ. Работать под контролем и при участии наставника</p>	<p>Перед выполнением работы изучить внимательно СОП по проведению работ.</p> <p>Соблюдать осторожность при работе с острым и режущим инструментарием (СанПиН 3.3686-21 "Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней" от 15.02.2021 г.)</p>	1 день
Проведение контроля качества дезинфекции		Изучение инструкции по работе с тест полосками.	Использование тест полоски для определения % концентрации растворов	1 день
Проведение контроля качества		Перед постановкой проб	При постановке проб	

ПО	очистку медицинских изделий различными способами	инструменты должны быть сухими, остуженными. Работать под контролем и при участии наставника.	следуйте алгоритму в инструкции по применению или СОП	
Подведение итогов дня, оформление дневника практики		Рефлексия Ответы на вопросы диф зачета по практике		
Инструктаж, организация рабочего места и безопасной окружающей среды в «чистой» зоне ЦСО Проведение упаковки медицинских изделий в соответствии с видом стерилизации: - упаковка во влагопрочную бумагу; - упаковка в двуслойную бязевую упаковку; - упаковка в полиэтилен; - упаковка в крепированную бумагу	должны быть сформированы следующие умения: - соблюдать санитарно-эпидемиологические требования и нормативы медицинской организации, в том числе санитарно-противоэпидемический режим. стерилизационного отделения (кабинета) - соблюдать меры асептики и антисептики, принципы индивидуальной изоляции при выполнении медицинских вмешательств. - проводить ПО медицинских изделий ручным и механизированным способом	Упаковка проводится по видам медицинских изделий с указанием наименования изделия, размеров, количества в одной упаковке, даты упаковки и подписи упаковщика. Работать под контролем и при участии наставника.	Перед выполнением работы изучить подробно СОП и строго соблюдать алгоритм действий	2 день
Укладывание упакованных изделий в стерилизационные коробки: - подготовка стерилизационной коробки; - укладывание упакованных изделий в стерилизационную	- производить отбор проб для определения качества предстерилизационной очистки медицинских изделий; - осуществлять сортировку и упаковку медицинских	В каждую стерилизационную коробку кладется не менее 5 индикаторов: - на дно, в середину, 2 по бокам, и сверху. Работать под контролем и	Укладки различают по целям: - видовая; - целевая: - на одну операцию	2 день

коробку в соответствии с требованиями к укладке; - помещение индикаторов контроля качества стерилизации;	изделий в соответствии с видом стерилизации; - размещать индикаторы в стерилизаторах в соответствии с инструкцией по применению и нормативными правовыми актами	при участии наставника.		
Подведение итогов дня, оформление дневника практики		Рефлексия Ответы на вопросы диф зачета по практике		2 день
Инструктаж, организация рабочего места и безопасной окружающей среды в зоне стерилизации и «стерильной» зоне ЦСО	сформированы следующие умения: - размещать индикаторы в стерилизаторах в соответствии с инструкцией по применению и нормативными правовыми актами.	Знакомство с порядком и правилами работы с сухожаровым шкафом и автоклавом	Повторить требования по обеспечению асептического режима (СанПиН3.3686-21)	3 день
Проведение стерилизации медицинских изделий, контроль режимов стерилизации	применению и нормативными правовыми актами. - проводить стерилизацию медицинских изделий, осуществлять контроль режимов стерилизации;	Строгое соблюдение СОП. Работать под контролем и при участии наставника.		3 день
Эксплуатация оборудования с соблюдением правил, инструкций по эксплуатации, требований охраны труда	- обеспечивать хранение и выдачу стерильных медицинских изделий;	Строгое соблюдение инструкций по охране труда и профилактике электротравм.	Работать под наблюдением специалиста	3 день
Выгрузка и обеспечение хранения стерильных медицинских изделий	- соблюдать правила эксплуатации оборудования и охраны труда при работе в помещениях с асептическим режимом, в том числе стерилизационном отделении (кабинете).	Строгое соблюдение асептического режима. Работать под контролем медперсонала.	Повторить требования к контролю качества стерилизации (СанПиН3.3686-21)	3 день
Подведение итогов дня, оформление дневника практики		Рефлексия Ответы на вопросы диф зачета по практике	Подготовиться к диф зачету по практике	3 день

2.5.4 Возможная форма календарно-тематического планирования наставничества по организации и проведению производственной практики (групповое и индивидуальное наставничество)

Содержание и форма организация деятельности	Дата	Время	Примечания
Ознакомление студента с целями и задачами практики, с перечнем трудовых действий (практического опыта) <u>Форма организация деятельности:</u> индивидуальная (<i>групповая</i>)	За три дня до практики	15.00	Ознакомление с программой и базой практики
Знакомство студента с местом расположения МО, со структурными подразделениями, руководителем МО, руководителями структурных подразделений и местом расположения на сайте предприятия, в т. ч контактами, с историей МО. <u>Форма организация деятельности:</u> самостоятельная работа	За два дня до практики	В течение дня	Ознакомление через сайт МО
Контроль готовности документов студентов, необходимых для устройства в на практику в МО. Предварительный инструктаж по прохождению практики и его документированию <u>Форма организация деятельности:</u> групповая	За два дня до практики	15.00	Студенты предоставляют направление на практику от образовательной организации
Ознакомление с административными процедурами, оформление документов для прохождения практики у главной медицинской сестры и в отделе кадров, ознакомление с системой оплаты труда в МО <u>Форма организация деятельности:</u> индивидуальная	1 день практики	09.00	Иметь с собой: - паспорт, ИНН, СНИЛС; - сан. книжку с печатью о допуске к работе
Ознакомление с отделением МО, с заведующим и старшей медицинской сестрой, историей и традициями отделения <u>Форма организация деятельности:</u> индивидуальная	1 день практики	10.00	
Ознакомление с рабочим местом, коллективом, должностными обязанностями, квалификационными требованиями, с правилами внутреннего распорядка отделения и порядком приема пищи в буфетной отделения <u>Форма организация деятельности:</u> индивидуальная	1 день практики	11.00	Перерыв на обед для практикантов с 12 - 13.00
Ознакомление с порядком выполнения должностных обязанностей,	1 день практики	13.00	

прохождение инструктажа по технике безопасности и пожарной безопасности. Контроль знаний по технике безопасности. <u>Форма организация деятельности:</u> индивидуальная			
Ознакомление с этико-деонтологическими аспектами, ограничениями и запретами при работе в отделении <u>Форма организация деятельности:</u> индивидуальная	1 день практики	13.30	
Совместная постановка профессиональных целей и задач, разработка плана и определение сроков их достижения <u>Форма организация деятельности:</u> индивидуальная	1 день практики	14.00-15.00	Составляются исходя из планируемых результатов практики
Организация изучения санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических норм и правил функционирования отделения, контроль знаний по основным СанПиН...	2 день практики	09.00	Использование тестовых заданий входного контроля знаний
Составление индивидуального перечня рекомендуемой к ознакомлению литературы и СанПиН исходя из профессиональной области и уровня подготовки практиканта	2 день практики	10.00	Список формируется исходя из результатов входного контроля знаний
Ознакомление с порядком и особенностями ведения медицинской документации	2 день практики	10.30	

3. ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ С НАСТАВЛЯЕМЫМИ, МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1 Основные формы работ с наставляемыми.

А. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность. Примеры: беседа на тему важности эмоционального интеллекта, обсуждение проблем с одноклассниками, профессиональная консультация, работа над совместным проектом по предмету.

Б. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого. Примеры: проведение экскурсии на предприятие (в музей, офис); оказание помощи в выборе направлений дополнительного образования – заполнение таблиц «Сильные и слабые стороны», «Мои мечты и цели», совместный мониторинг дистанционных курсов; приглашение на совместные занятия – поход в спортзал, на тренировку, репетицию.

В. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого. Примеры: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого – концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в олимпиаде, конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии.

Г. Помощь в самоорганизации. Примеры: помощь в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития; мотивационные встречи и напоминания; совместные соревнования «Брось себе вызов»; борьба с вредными привычками.

Д. Групповые формы работы. Примеры: организация конкурсов, концертов, соревнований, организация образовательных тренингов и интенсивов; коллективное приглашение на мероприятия для появления новых знакомств и контактов; ролевые и педагогические игры; групповая работа над проектом; волонтерская или благотворительная деятельность и т. д.

Е. Помощь в профессиональном становлении наставляемого. Примеры: совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых лекций, семинаров; методические советы; совместный выбор и анализ литературы; работа на предприятии или в лаборатории (в некоторых формах); совместное создание продукта или курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т. д.

Ж. При наличии опыта наставничества можно использовать стили взаимоотношений с наставляемым – развивающий и инструментальный:

- развивающий стиль фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого;

- инструментальный стиль концентрируется на целенаправленной деятельности; развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.

3.2 Основные модели наставничества

Модель наставничества	Определение	Преимущество
Традиционное наставничество	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	<ol style="list-style-type: none"> 1. В центре внимания – профессиональное развитие подопечного. 2. Наставник передает свой опыт и знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха. 3. Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию. 4. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции
Партнерское наставничество: «равный – равному»	Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой. 2. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям. 3. Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей.
Групповое наставничество	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей. 2. Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации.
Флэш-наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или	1. Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более

	обсуждения	<p>опытному сотруднику.</p> <p>2. Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале.</p>
Скоростное наставничество	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	<p>1. Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников.</p> <p>2. Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами.</p>
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	<p>1. Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников.</p> <p>2. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.</p>
Виртуальное наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	<p>1. Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется.</p> <p>2. Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей.</p>