Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Златоустовский медицинский техникум»

Рассмотрено
на заседании студенческого совета

16 2 2022 г мро
на заседании педагогического совета

31 2022 г

Утвержданово группо (ЗМТ» (ЗМТ» (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ» (ЗМТ») (ЗМТ» (ЗМТ») (ЗМТ» (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ» (ЗМТ») (ЗМТ» (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ» (ЗМТ») (ЗМТ» (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ» (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ» (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ» (ЗМТ») (ЗМТ» (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ» (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ» (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ» (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ» (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ») (ЗМТ» (ЗМТ») (ЗМТ»

Программа наставничества обучающихся в ГБПОУ «ЗМТ»

Содержание

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	3
1.Общие положения программы	6
1.1. Цели и задачи программы	7
1.2. Основополагающие принципы программы	7
1. 3. Формы наставничества	8
1.4. Планируемый результат внедрения программы наставничества	В
целом	9
2. Формы наставничества	10
3. Основные характеристические компоненты наставничества	17
4. Процедура назначения наставников	21
5. Показатели эффективности внедрения программы наставничества в	
ГБПОУ «ЗМТ»	22
Приложение 1	20

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

 Нормативно-правовые основания внедрения програмы наставничества в ГБПОУ «ЗМТ» БГБПОУ «ЗМТ» Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»; Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05. 2018; Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403-Р; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденные поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образовательных организаций, реализующих вкалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; Перечень поручений Президента Российской Федерации от итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
 программы наставничества в ГБПОУ «ЗМТ» Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»; Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05. 2018; Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403-Р; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642; Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
ВТБПОУ «ЗМТ» №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»; Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05. 2018; Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403-Р; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642; Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
области образования и науки»; - Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05. 2018; - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403-Р; - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642; - Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; - Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр. 580) от 06.04.2018; - Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
 Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05. 2018; Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403-Р; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642; Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итотам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05. 2018; - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403-Р; - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642; - Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; - Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр-580) от 06.04.2018; - Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05. 2018; - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403-Р; - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642; - Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; - Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; - Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
года» от 07.05. 2018; Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403-Р; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642; Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018;
 Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403-Р; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642; Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр-580) от 06.04.2018; Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403-Р; - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642; - Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; - Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018;
утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403-Р; - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642; - Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; - Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018;
Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403-Р; - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642; - Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; - Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; - Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
 Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642; Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
«Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642; Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642; Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018;
Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642; - Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; - Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; - Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
 Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; - Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; - Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; - Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; - Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; - Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; - Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; - Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; - Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; - Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; - Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
 2017 года); Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; - Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; - Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; - Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; - Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
- Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; - Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; - Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
06.03.2018 (Пр- 580) от 06.04.2018; - Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
- Приказ Министерства образования и Науки Челябинской
области №01/2428 от 18 ноября 2020 г «Об
организации работы по внедрению региональной целевой
модели наставничества в Челябинской области».
Сроки реализации 2021-2025 г. г.
программы
Назначение Программы Внедрение Программы позволит добиться комплексного
повышение качества образовательных услуг, обеспечит усвоение обучающимися техникума элементов профессиональной и
обучающимися техникума элементов профессиональной и корпоративной культуры, позволит осуществить успешную
адаптацию выпускников в трудовой деятельности. Позволит
качественно приобрести
навыки коммуникации, а также создаст условия для формирования
всесторонне развитой личности
Состав программы Программа наставничества состоит из содержательной
части
(основная) и приложения.
Разработчики Зам.директора по В.Р Шарыпова А.Г
Программы Зав.отделением Филинина Г.С
Руководитель программы Директор ГБПОУ «ЗМТ»

Куратор реализации Программы	Заместитель директора по воспитательной работе
Исполнители	- Администрация техникума,
Программы	 - Администрация техникума, - педагогический коллектив,
Программы	- студенты,
	- родители (законные представители),
	- социальные партнеры,
	- работодатели.
Направления	воспитательная работа;
деятельности техникума	учебная работа;
по реализации	все виды практик;
Программы:	проектная деятельность;
1 1	• олимпиады, конкурсы, по образовательным и
	общепрофессиональным дисциплинам и ПМ;
	кружковая работа;
	«Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia;
	Абилимпикс);
	 деятельность студенческого совета;
	 Деятельность студенческого волонтерского объединения
	Медпроф;
	• социальное партнёрство
	спортивная работа;
	 профориентационная работа.
Способы реализации	Включение в план работы: воспитания, практического обучения,
Программы	студенческого совета, студенческого объединения Медпроф,
	цикловых методических комиссий; работа с родительским
	комитетом.
Риски реализации	Недостаточная мотивация участников программы, низкая
Программы	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в
Программы	
Программы	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве.
Программы Ожидаемый результат	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; - увеличение удельного веса студентов участвующих в
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; - увеличение удельного веса студентов участвующих в различных творческих мероприятиях, проводимых в
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; - увеличение удельного веса студентов участвующих в различных творческих мероприятиях, проводимых в техникуме и сторонними организациями;
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; - увеличение удельного веса студентов участвующих в различных творческих мероприятиях, проводимых в техникуме и сторонними организациями; - увеличение удельного веса студентов, получающих
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; - увеличение удельного веса студентов участвующих в различных творческих мероприятиях, проводимых в техникуме и сторонними организациями; - увеличение удельного веса студентов, получающих академическую стипендию, в общей численности
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; - увеличение удельного веса студентов участвующих в различных творческих мероприятиях, проводимых в техникуме и сторонними организациями; - увеличение удельного веса студентов, получающих академическую стипендию, в общей численности студентов;
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; - увеличение удельного веса студентов участвующих в различных творческих мероприятиях, проводимых в техникуме и сторонними организациями; - увеличение удельного веса студентов, получающих академическую стипендию, в общей численности студентов; - увеличение доли студентов, охваченных дополнительным
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; - увеличение удельного веса студентов участвующих в различных творческих мероприятиях, проводимых в техникуме и сторонними организациями; - увеличение удельного веса студентов, получающих академическую стипендию, в общей численности студентов; - увеличение доли студентов, охваченных дополнительным образованием в общей численности студентов,
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; - увеличение удельного веса студентов участвующих в различных творческих мероприятиях, проводимых в техникуме и сторонними организациями; - увеличение удельного веса студентов, получающих академическую стипендию, в общей численности студентов; - увеличение доли студентов, охваченных дополнительным образованием в общей численности студентов, обучающихся по программам среднего
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; - увеличение удельного веса студентов участвующих в различных творческих мероприятиях, проводимых в техникуме и сторонними организациями; - увеличение удельного веса студентов, получающих академическую стипендию, в общей численности студентов; - увеличение доли студентов, охваченных дополнительным образованием в общей численности студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования включая лис с ОВЗ и
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; - увеличение удельного веса студентов участвующих в различных творческих мероприятиях, проводимых в техникуме и сторонними организациями; - увеличение удельного веса студентов, получающих академическую стипендию, в общей численности студентов; - увеличение доли студентов, охваченных дополнительным образованием в общей численности студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования включая лис с ОВЗ и инвалидов;
	заинтересованность работодателей и социальных партнёров в тесном сотрудничестве. - измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; - увеличение удельного веса студентов участвующих в различных творческих мероприятиях, проводимых в техникуме и сторонними организациями; - увеличение удельного веса студентов, получающих академическую стипендию, в общей численности студентов; - увеличение доли студентов, охваченных дополнительным образованием в общей численности студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования включая лис с ОВЗ и

	- увеличение доли выпускников, трудоустроенных по полученной специальности г. Златоусте и Челябинской области.
--	--

1. Общие положения программы

Развитие современного общества выдвигает запросы на новые форматы получения образования, которые позволяют будущему профессионалу приобретать ключевые компетенции человека XXI века: критическое мышление, умение работать в команде, выстраивание собственной образовательной траектории, взаимодействие в межкультурной среде. В современном образовании развитие института наставничества становится федеральной стратегической инициативой, реализуемой как с целью вовлечения обучающихся и педагогов в активную деятельность, так и с целью разработки, поддержки и сопровождения лидерских проектов, а также системы разнообразных «социальных лифтов», позволяющих достигать нового уровня карьерного, профессионального, личностного и социального развития.

Актуальность Программы развития наставничества (далее - Программы) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования.

В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

Настоящая программа наставничества разработана для достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Златоустовский медицинский техникум».

Программа наставничества позволит подготовить студента к самостоятельной, осознанной и продуктивной деятельности в современном мире. Внедрение наставничества делает возможным раскрыть творческий, личностный, профессиональный потенциал у будущего медицинского работника. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри техникума со всеми субъектами образовательного процесса, и внешних связей с социальными партнерами и работодателями как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мульти и метакомпетенций и ценностей. Внедрение программы наставничества в ГБПОУ «ЗМТ» позволит создать условия для подготовки студентов к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность. Положительным эффектом для студенческого наставничества является приобретение навыков организации, самоорганизации, сплочения коллектива, опыта мобильного решения в критических и незапланированных ситуациях. Развитие коммуникативных навыков, дисциплинированности, ответственности, навыков, которые необходимы в дальнейшей профессиональной деятельности.

Реализация программы наставничества в рамках образовательной деятельности техникума предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли:

Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником(и) и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

Куратор – сотрудник техникума, либо сотрудник, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

1.1. Цели и задачи программы

Целью внедрения Программы является создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью и адаптации на новом рабочем месте, для успешной личной и профессиональной самореализации.

Способствование активизации самостоятельной творческой деятельности студентов в учебном и внеучебном процессе, стимулирование развития инициативы, самостоятельности, творческих способностей студентов, формирование позитивных моральных качеств, способствование овладеваем организаторскими и управленческими навыками.

Задачи реализации Программы наставничества:

- 1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг техникума, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.
- 2. Способствовать раскрытию личностного, творческого, будущего профессионального потенциала студентов и выпускников техникума.
- 3. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.
- 4. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной и профессиональной траектории.

1.2. Основополагающие принципы программы

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

- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

1. 3. Формы наставничества

Для успешной реализации программы наставничества в ГБПОУ «ЗМТ» предусматривается 5 форм наставничества.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации,

определяемой основной деятельностью и позицией участников. Реализация Программы в ГБПОУ «ЗМТ» будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствие с планами работы по со следующими формам наставничества, представленным ниже:

- 1. Студент-студент
- 2. Педагог-студент
- 3. Работодатель-студент
- 4. Группа студентов старшего курса- группа 1,2 курса
- 5. Наставник группы(куратор)- группа студентов 2,3,4 курса

1.4. Планируемый результат внедрения программы наставничества в целом

- ▶ рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия; увеличение показателей трудоустройства выпускников техникума по выбранной специальности;
- рост числа студентов, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия из числа студентов с инвалидностью; увеличение показателей трудоустройства выпускников техникума по выбранной специальности с инвалидностью;
- ▶ улучшение психологического климата в техникуме как среди студентов, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- ▶ практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- ▶ улучшение показателей в образовательной, культурной, спортивной, правовой и других сферах;

2. Формы наставничества

1. Педагог-студент

Пели и задачи Форма работы Ожидаемый результат Риски Целью такой формы Консультации по изучаемой Улучшение образовательных 1. Отсутствие желания наставничества является дисциплине, помощь в подготовке к результатов студента; наставляемых в оказании им услудента потребности в постояном поиске и постояном поиске и поотоянном поиске и поотоянном поиске и поотоянном поиске и ваимодействие - «руководитель — подготовленных совместно с совершенствовании навыков учебной и трудовой взаимодействие - «фуководитель — подготовленных совместно с наставликом; наставником; затотуствие деятельности, улучшение образовательных повраемых мотрежения и предпринимательским, при которой метакомпетенций и наставик выполияет роль куратора, а появление ресурсов для осознанного выбора будущей дител реализовывать свой потенциа. Осознанного выбора будущей дител реализовывать свой потенции. Осознанного выбора будущей дител реализовывать свой потенции. Осознанного выбора будущей дител реализовывать свой потенции. Осознанного выбора будущей дител реализовывать свой потенция. Осознанного продвитаться вперед. Индивидуальные постоянно продвитаться вперед. Индивидуальные вонкурсах профессионального поддержка наставляемого н				
наставничества является дисциплине, помощь в подготовке к успешное формирование у студента потребности в профессионального мастерства. постоянном поиске и пофессионального мастерства. Возможные варианты ролевых моделей: конкурсов, олимпиад и т.д. ситуаций между наставляемым и наставником; учебной и трудовой автор проекта», совместная работа над деятельности, улучшение проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой метакомпетенций и наставник выполняет роль куратора, а мотивации, а также наставляемый – на конкретном примере появление ресурсов для осознанного выбора будущей улучшая и совершенствуя навыки. пичностной, образовательной психологическая и ценностная, профессиональной траекторий развития и совершенствования подержка наставляемого настерства; разультатов студента; численный рост успешно наставличых и представленных и представленных и представленных и представленных и представленных соместно деятильных ситуаций жонфильных ситуаций жежду наставляемым и наставляемым и наставником; 2. возникновение мотимация и т.д. ситуаций между наставляемым и наставляемым и подговленных совместно с наставником. развитость творческого потенциал, расширение круга его общения. Повышение мотивации к личностному росту. Формирование личности, способной постоянно продвитаться вперед. Индивидуальные и профессиональной психологическая и ценностная, постоянно продвитаться в перед. Индивидуальные профессионального мастерства;	Цели и задачи	Форма работы	Ожидаемый результат	Риски
успешное формирование у студента потребности в профессионального мастерства. реализованных и представленных постоянном поиске и Оказание помощи в самоопределении. Возможные варианты ролевых моделей: конкурсов, олимпиад и т.д. ситуаций между наставляемым и подготовленных совместно с наставником; учебной и трудовой автор проекта», совместная работа над деятельности, улучшение проектом (творческим, образовательных образовательных предпринимательским), при которой метакомпетенций и наставник выполняет роль куратора, а мотивации, а также наставляемый — на конкретном примере появление ресурсов для унится реализовывать свой потенциал, и профессиональной психологическая и ценностная, профессиональной поддержка наставляемого профессионального совершенствования поддержка наставляемого профессионального профессионального постоянной развития и поддержка наставляемого профессионального мастерства;	Целью такой формы	Консультации по изучаемой	Улучшение образовательных	1. Отсутствие желания
тостоянном поиске и профессионального мастерства. Оказание помощи в самоопределении. Возможные варианты ролевых моделей: конкурсов, олимпиад и т.д. ситуаций между наставляемым и наставником; учебной и трудовой автор проекта», совместная работа над образовательных образовательных, предультатов, предпринимательским), при которой мотивации, а также наставляемый — на конкретном примере появление ресурсов для осознанного выбора будущей дичностной, образовательной и профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной профессиональной поддержка наставляемого подражка наставляемого поддержка наставляемого поддежка поддежка наставляемого поддежка на	наставничества является	дисциплине, помощь в подготовке к	результатов студента;	наставляемых в оказании им
постоянном поиске и Оказание помощи в самоопределении. пополнении знаний, Возможные варианты ролевых моделей: конкурсов, олимпиад и т.д. ситуаций между наставляемым и наставником; учебной и трудовой автор проекта», совместная работа над образовательных образовательных образовательным, предпринимательским), при которой мотивации, а также наставляемый — на конкретном примере появление ресурсов для осознанного выбора будущей дичностной, образовательной и профессиональной психологическая и ценностная, траскторий развития и поддержка наставляемого подершенствования поддержка наставляемого мастерства; конкурсов, олимпиад и т.д. ситуаций между наставляемым и наставликом; 3. отсутствие взаимопонимания между наставляемым и наставляемым; развитость творческого потенциала каждого отдельного студента, расширение круга его общения. Повышение мотивации к личностному росту. Формирование личностному постоянно продвигаться вперед. Индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства;	успешное формирование у	олимпиадам, конкурсам, в том числе	численный рост успешно	наставнической поддержки;
пополнении знаний, Возможные варианты ролевых моделей: конкурсов, олимпиад и т.д. ситуаций между наставляемым и совершенствовании навыков учебной и трудовой автор проекта», совместная работа над деятельности, улучшение проектом (творческим, развитость творческого потенциала образовательных образовательных предпринимательским), при которой расширение круга его общения. Повышение мотивации к личностному мотивации, а также наставляемый – на конкретном примере появление ресурсов для учится реализовывать свой потенциал, осознанного выбора будущей личностной, образовательной психологическая и ценностная, профессиональной поддержка наставляемого профессионального совершенствования конкреть от профессионального профессионального мастерства;	студента потребности в	профессионального мастерства.	реализованных и представленных	2. возникновение
совершенствовании навыков учебной и трудовой автор проекта», совместная работа над деятельности, улучшение проектом (творческим, проектом (творческим, образовательных образовательным, предпринимательским), при которой расширение круга его общения. метакомпетенций и наставлико выбора будущей улучшая и совершенствуя навыки. постоянно продвигаться вперед. и профессиональной психологическая и ценностная, профессионального потенция в конкурсах профессионального совершенствования наставляемого потенция в конкурсах профессионального поддержка наставляемого профессионального мастерства;	постоянном поиске и	Оказание помощи в самоопределении.	результатов проектной деятельности,	конфликтных межличностных
учебной и трудовой автор проекта», совместная работа над деятельности, улучшение проектом (творческим, образовательных образовательных, образовательных, предпринимательским), при которой метакомпетенций и наставник выполняет роль куратора, а наставник выполняет роль куратора, а появление ресурсов для учится реализовывать свой потенциал, осознанного выбора будущей улучшая и совершенствуя навыки. постоянно продвитаться вперед. Индивидуальные и профессиональной психологическая и ценностная, траекторий развития и поддержка наставляемого поддержка наставляемого мастерства;	пополнении знаний,	Возможные варианты ролевых моделей:	конкурсов, олимпиад и т.д.	ситуаций между наставляемым и
деятельности, улучшение проектом (творческим, развитость творческого потенциала образовательных образовательным, каждого отдельного студента, результатов, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора, а мотивации, а также наставляемый – на конкретном примере появление ресурсов для учится реализовывать свой потенциал, осознанного выбора будущей улучшая и совершенствуя навыки. постоянно продвигаться вперед. Индивидуальные и профессиональной психологическая и ценностная, поддержка наставляемого профессионального совершенствования мастерства;	совершенствовании навыков	взаимодействие - «руководитель –	подготовленных совместно с	наставником;
образовательных образовательным, при которой расширение круга его общения. метакомпетенций и наставник выполняет роль куратора, а мотивации, а также наставляемый – на конкретном примере появление ресурсов для учится реализовывать свой потенциал, осознанного выбора будущей улучшая и совершенствуя навыки. личностной, образовательной психологическая и ценностная, траекторий развития и поддержка наставляемого профессионального совершенствования каждого отдельного студента, наставником и наставляемым; расширение круга его общения. Повышение мотивации к личностному росту. Формирование личности, способной постоянно продвигаться вперед. Индивидуальные и профессиональной психологическая и ценностная, достижения в конкурсах профессионального мастерства;	учебной и трудовой	автор проекта», совместная работа над	наставником.	3. отсутствие
результатов, предпринимательским), при которой метакомпетенций и наставник выполняет роль куратора, а повышение мотивации к личностному мотивации, а также наставляемый – на конкретном примере появление ресурсов для учится реализовывать свой потенциал, осознанного выбора будущей улучшая и совершенствуя навыки. постоянно продвигаться вперед. ипрофессиональной психологическая и ценностная, достижения в конкурсах траекторий развития и поддержка наставляемого профессионального мастерства;	деятельности, улучшение	проектом (творческим,	Развитость творческого потенциала	взаимопонимания между
метакомпетенций и наставник выполняет роль куратора, а мотивации, а также наставляемый – на конкретном примере появление ресурсов для учится реализовывать свой потенциал, осознанного выбора будущей улучшая и совершенствуя навыки. постоянно продвигаться вперед. Индивидуальные и профессиональной психологическая и ценностная, достижения в конкурсах траекторий развития и поддержка наставляемого поддержка наставляемого мастерства;	образовательных	образовательным,	каждого отдельного студента,	наставником и наставляемым;
мотивации, а также наставляемый – на конкретном примере появление ресурсов для учится реализовывать свой потенциал, осознанного выбора будущей улучшая и совершенствуя навыки. постоянно продвигаться вперед. Индивидуальные и профессиональной психологическая и ценностная, достижения в конкурсах траекторий развития и поддержка наставляемого профессионального мастерства;	результатов,	предпринимательским), при которой	расширение круга его общения.	
появление ресурсов для учится реализовывать свой потенциал, осознанного выбора будущей улучшая и совершенствуя навыки. постоянно продвигаться вперед. Индивидуальные и профессиональной психологическая и ценностная, достижения в конкурсах профессионального поддержка наставляемого профессионального мастерства;	метакомпетенций и	наставник выполняет роль куратора, а	Повышение мотивации к личностному	
осознанного выбора будущей улучшая и совершенствуя навыки. постоянно продвигаться вперед. личностной, образовательной «руководитель – участник», Индивидуальные и профессиональной психологическая и ценностная, достижения в конкурсах траекторий развития и поддержка наставляемого профессионального совершенствования мастерства;	мотивации, а также	наставляемый — на конкретном примере	росту.	
личностной, образовательной «руководитель — участник», Индивидуальные и профессиональной психологическая и ценностная, достижения в конкурсах праекторий развития и поддержка наставляемого профессионального совершенствования мастерства;	появление ресурсов для	учится реализовывать свой потенциал,	Формирование личности, способной	
и профессиональной психологическая и ценностная, достижения в конкурсах праекторий развития и поддержка наставляемого профессионального мастерства;	осознанного выбора будущей	улучшая и совершенствуя навыки.	постоянно продвигаться вперед.	
траекторий развития и поддержка наставляемого профессионального совершенствования мастерства;	личностной, образовательной	«руководитель – участник»,	Индивидуальные	
совершенствования мастерства;	и профессиональной	психологическая и ценностная,	достижения в конкурсах	
	траекторий развития и	поддержка наставляемого	профессионального	
личностных качеств. Мотивация	совершенствования		мастерства;	
	личностных качеств.		Мотивация	

	наставником при подготовке	трудоустройства и	
	(WorldSkillsRussia, Большая перемена) и т.д	профессионального роста.	
2. Студент-студент			
Разносторонняя поддержка	Консультация по учебно-	Высокий уровень включенности	1. Отсутствие желания
обучающегося с особыми	организационным вопросам. Помощь в	наставляемых во все социальные,	наставляемых в оказании им
образовательными или	самоорганизации, самоопределении.	культурные и образовательные	наставнической поддержки
социальными потребностями	«успевающий - неуспевающий»	процессы в техникуме, что окажет	2. Возникновение конфликтных
либо временная помощь в	- вариант поддержки для достижения	положительное влияние на	межличностных ситуаций между
адаптации к новым	лучших образовательных результатов;	эмоциональный фон как конкретно	наставляемым и наставником
условиям; создание	- «лидер - пассивный» -	для наставляемого, так и в группе в	
комфортных условий и	психоэмоциональная поддержка с	целом. Наставляемые получат	
экологичных коммуникаций	адаптацией в коллективе или	необходимый в этом стимул к	
внутри образовательной	развитием коммуникационных,	культурному, интеллектуальному,	
организации, формирование	творческих, лидерских навыков;	физическому совершенствованию,	
устойчивого студенческого	- «равный - равному» - обмен	самореализации, самоорганизации, а	
сообщества.	навыками, например, когда наставник	также развитию необходимых	
	обладает критическим мышлением,	компетенций.	
	а наставляемый - креативным;		

	определении личных образовательных		
	перспектив, осознании своего		
	образовательного и личностного		
	потенциала; осознанный выбор		
	дальнейших траекторий обучения;		
	развитие гибких навыков:		
	коммуникация, целеполагание,		
	планирование, организация;		
3. Работодатель-студент.	,		
Основные цели	Помощь в организации практической	Высокий уровень	1. Затрудненность контроля над
наставничества	деятельности студента на месте	профессиональной готовности	результативностью оказания
формирование	прохождения практики. Оказание	студенты, получение конкретных	наставнической помощи в период
профессиональных навыков	помощи в самоопределении	профессиональных навыков,	практики.
наставляемого		необходимых для вступления в в	2. Отсутствие взаимопонимания
- адаптация будущего		полноценную трудовую	между наставником и
выпускника на		деятельность;	наставляемым;
потенциальном месте		Высокая мотивация к	3. Отсутствие желание у
работы, где студент		осуществлению трудовой	участников
решает реальные		деятельности;	процесса в сотрудничестве;
задачи в рамках		Развитие критического мышления.	
будущей			
профессиональной			
деятельности.			
- 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 и развитие			
у студента интереса			
к трудовой			
деятельности в			
целом.			
4. Группа студентов старшего	курса-группа студентов 1,2 курса		
Целью такой формы является	Консультирование.	Сплочение и устойчивое	1. Отсутствие взаимопонимания
помощь в адаптации	Организация участия студентов в	взаимопонимание в группе.	между участниками процесса
студентов	подготовке и проведении	Установление положительного	наставничества.
внутри группы. Помощь в	творческих дел. Помощь в	психоэмоционального климата в	2. Трудности организации встреч,
организации	организации учебной деятельности	группе.	учитывая особенности
«командообразования».	в пределах компетенции наставника	Развитие творческого потенциала	организации
Основными задачами	ит.д.	группы и т.д	учебного процесса;
является			3. Различная мотивация в
поддержание традиций			восприятие
техникума.			информации;
полноценное вовлечение			
студентов			
первокурсников в			
студенческую жизнь.			

5. Наставник группы в лице педагога (куратора) – группа студентов 2,3,4 курсов.

Основными целями и задачами данной формы наставничества является сопровождение группы в данном периоде обучения. Закрепление у студентов интереса к избранной профессии, необходимых профессиональных компетенций, потребности в здоровом образе жизни, повышение культурного уровня, актуализацию активной социальной и гражданской позиции. Создание условий для личностно и социально значимых качеств студентов его коммуникативного и творческого потенциала. Помощь в освоении гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление)

Групповое и индивидуальное консультирование. Включение студентов в разнообразные виды деятельности и привлечение их к участию в совместных делах. Регулирование взаимодействия студентов с преподавателями и другими структурами техникума Контроль текущей успеваемости и посещаемости учебных занятий и оказание помощи в организации учебного процесса и внеучебной деятельности. Оказание помоши в самоорганизации, самоопределении.

Улучшение образовательных результатов студента; Высокий уровень воспитанности группы в целом и индивидуально в каждом; Устойчивое понимание в получаемой профессии; Мотивация трудоустройства и профессионального роста. численный рост посещаемости творческих мероприятий, волонтерской деятельности, спортивных секций; Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; Отсутствие или снижение числа студентов, совершивших правонарушения;

1. Отсутствие взаимопонимания между участниками процесса наставничества (спор поколений, разные цели и т.д); 2. Отсутствие или низкая мотивация сотрудничеству участников процесса наставничества;

	Снижение конфликтных ситуация в	
	группе.	

3. Основные характеристические компоненты наставничества

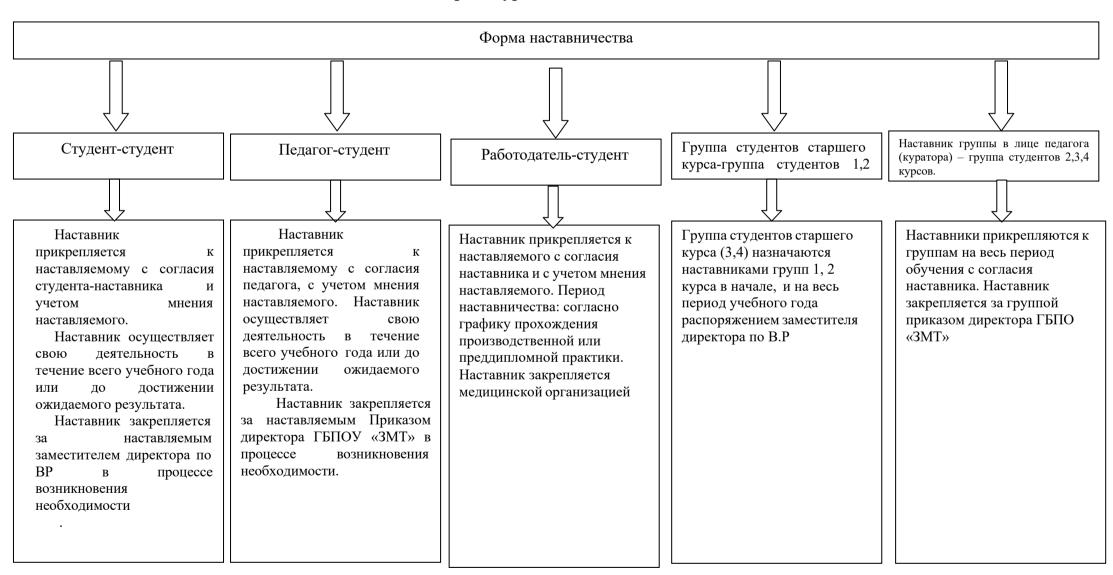
Форма	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Педагог – студент.	Наставником может быть любой педагог,	Вариант 1. Активный.
	осуществляющий свою деятельность в ГБПОУ «ЗМТ» с	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные
	активной жизненной позицией, высоким уровнем	результаты, победитель олимпиад и соревнований, обладающий
	профессиональной подготовки, имеющий стабильно высокие	лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью
	показатели в работе.	мышления, принимающий активное участие в жизни техникума,
	Наставник должен обладать развитыми	которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной
	коммуникативными навыками, гибкостью в общении,	образовательной программы либо испытывающему трудности
	умением отнестись к студенту как к равному в диалоге.	коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными
		потребностями, имеющий низкую информированность о
		перспективах самостоятельного выбора векторов творческого
		развития, карьерных и иных возможностей.
		Вариант 2 Пассивный.
		Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию по
		конкретной дисциплине, неудовлетворительную успеваемость,
		имеет проблемы с поведением. Социально или ценностно
		дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие
		осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной
		траектории и будущей профессиональной реализации, не
		принимающий участия в жизни техникума, отстраненный от
		коллектива, не имеющий активной гражданской

		позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение
		или низкий уровень сформированных ценностных и жизненных
		позиций и ориентиров.
Студент-студент	Наставник должен обладать следующими качествами: ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности. Обладающий лидерскими качествами, позволяющими ему оказать положительное влияние на наставляемого Наставником может быть студент той же группы, в котором обучается наставляемый, или студент старших курсов той же специальности по которой обучается наставляемый.	Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни техникума, отстраненный от коллектива. Вариант 2. Активный. Студент с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
Работодатель- студент.	Наставником может быть сотрудник медицинской организации, выполняющий функцию среднего медицинского (фармацевтического) персонала. Наставник назначается в основном на период прохождения производственной и преддипломной практики;	Вариант 1. Активный. Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и

			1
			конкретных профессиональных навыков и умений.
			Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент, 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 образовательной организации.
Группа	студентов	Наставниками являются группа студентов старших курсов,	Вариант 1. Пассивность группы в целом. Нежелании принимать
старшего	курса-	соответствующих специальностей.	участие в жизни техникума. Низкий показатель уровня
группа сту	дентов 1,2		воспитанности в целом группы. Низкий показатель успеваемости,
курса.			посещаемости. Отсутствие лидера в группе, способного вести
			группу к позитивным результатам. Низкий уровень адаптации
			группы в целом.
			Вариант 2. Активность группы. Высокая творческая активностью
			группы. С высокой мотиваций к обучению. С положительной
			мотивацией к формированию и поддержанию хорошего имиджа
			группы. Наличие лидера группы с положительными качествами,
			авторитетом, способного вести студентов.
			Вариант3. Смешанная. Пассивность большинства группы.
			Наличие круга активных студентов, с высоким творческим,
			социальным потенциалом. С положительной мотивацией к
			социальным потещиваюм. С положительной мотивацией к

		формированию и поддержанию хорошего имиджа группы.
Наставник группы в	Для сохранения преемственности, и повышения	Вариант 1. Пассивность группы в целом. Нежелании е принимать
лице педагога	эффективности воспитательного процесса наставниками в	участие в жизни техникума. Низкий показатель уровня
(куратора) – группа	группах 2, 3,4 курса являются те педагоги, которые были в	воспитанности в целом группы. Низкий показатель успеваемости,
студентов 2,3,4	данных группах кураторами на первом курсе. С опытом	посещаемости. отсутствие лидера в группе, способного вести
курсов.	работы, имеющий качественный показатель своей	группу к позитивным результатам. Низкий уровень адаптации
	деятельности в роли куратора, не имеющий конфликтных	группы в целом.
	ситуаций. Обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге.	Вариант 2. Высокая творческая активность группы. С высокой мотиваций к обучению. С положительной мотивацией к формированию и поддержанию хорошего имиджа группы. Наличие лидера группы с положительными качествами, авторитетом, способного вести студентов. Вариант 3. Пассивность большинства группы. Наличие круга активных студентов, с высоким творческим, социальным потенциалом. С положительной мотивацией к формированию и поддержанию хорошего имиджа группы

4. Процедура назначения наставников



5. Показатели эффективности внедрения программы наставничества в ГБПОУ «ЗМТ»

Наименование показателя	Контрольные годам		значе	о кин
	2022	2023	2024	2025
Доля студентов в ГБПОУ «ЗМТ» вовлеченных в следующие форма наставничества %:				
Студент-студент				
Педагог –студент				
Работодатель-студент.				
Группа студентов старшего курса-группа студентов 1,2 курса.				
Наставник группы в лице педагога (куратора) – группа студентов 2,3,4 курсов.				
Доля студентов в ГБПОУ «ЗМТ» с ОВЗ и инвалидностью вовлеченных в следующие форма наставничества %:				
Студент-студент				
Педагог –студент				
Работодатель-студент.				

Приложение 1Показатели эффективности реализации программы наставничества за учебный год

Формы наставничества	Изучаемый параметр	Учебный год 20		Итог за год в	Примечание
		1 семестр	2 семестр	%	
Студент- студент	 Количество студентов, охваченных данной формой наставничества; Количество студентов, принимающих участие в работе 				
	общественных организаций 3. Количество студентов, принявших участие в мероприятиях на разных уровнях по гражданско-патриотическому, правовому, нравственно-эстетическому, экологическому направлению				
	4. Количество студентов, принимающих участие в деятельности студенческого объединения в техникуме				
	5. Количество студентов, совершивших правонарушение.				
	6. Количество студентов задействованных в волонтерской деятельности городского и областного уровня;				
	7. Количество студентов, посещающих спортивные секции				
	8. Количество студентов, принявших участие во Всероссийских, городских и областных конкурсах и викторинах.				
	9. Количество студентов принявших участие в конкурсах внутри техникума				
Студент- педагог	1. Количество студентов, охваченных данной формой наставничества				

	2. Количество студентов, принявших участие вот Всероссийских,		
	городских и областных конкурсах		
	3. Количество студентов, принявших участие в областных,		
	городских, Всероссийских проектах различной направленности		
	4. Количество студентов задействованных в проектной деятельности на		
	уровне техникума		
	5. Отсутствие или уменьшение количества пропусков по		
	неуважительной причине(при наличии) по дисциплине		
	6. Качественный рост успеваемости по дисциплине		
	7. Количество мероприятий мотивационного и практического характера		
	8. Количество жалоб от родителей и студентов		
	9. Количество студентов, принимающих участие в деятельности		
	студенческого объединения Медпроф		
	10. Количество студентов, совершивших правонарушение		
	11. Количество студентов охваченных наставниками-работодателя		
	12.Количество студентов с ОВЗ и инвалидов принимавших участие		
	во внеучебной деятельности (при наличии таковых)		
	Количество студентов, принимающих участие в проекте «Большая перемена»		
Работодатель-	1. Количество студентов, охваченных данной формой наставничества		
студент	2. Количество мероприятий практического характера с участием наставника		
	3.Количество студентов планирующих трудоустройство в		
	медицинских организациях города и Челябинской области		
Группа	1. Количество студентов, охваченных данной формой наставничества		
студентов	2. Количество студентов, посещающих спортивные секции		
старшего курса-	3. Количество студентов, принявших участие в мероприятиях на разных		
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		 	

студент	уровнях по гражданско-патриотическому, правовому,
	нравственно- эстетическому, экологическому направлению
	4. Количество студентов, принимающих участие в деятельности студенческого объединения Медпроф
	5. Количество студентов не имеющих пропуски занятий по неуважительной причине
	6. Количество студентов, не имеющих академические задолженности
	7. Количество студентов, совершивших правонарушение
	8. Количество студентов задействованных в волонтерской деятельности городского и областного уровня;
Студент-	1. Количество студентов, охваченных данной формой наставничества
наставник	2. Количество студентов, принимающих участие в работе
группы(куратор)	общественных организаций
	3. Количество студентов, принимающих участие в проекте «Большая перемена»
	4. Количество студентов, посещающих спортивные секции
	5. Количество студентов, принявших участие в мероприятиях- гражданско-патриотическое, правовое направление
	- экологическое
	- культурно-творческое, духовно-нравственное
	- профессионально ориентирующее
	- спортивное
	6. Количество студентов, принимавших участие в работе студенческого

объединения Медпроф
7. Количество студентов задействованных в волонтерской
деятельности городского и областного уровня;
8. Количество студентов, не имеющих академическую задолженность
9. Количество студентов не имеющих пропуски по неуважительной причине
10. Количество студентов окончивших семестр на 4 и 5
11. Количество студентов совершивших правонарушение
12. Количество мероприятий мотивационного и практического характера
13. Количество жалоб от родителей и студентов
14. Количество студентов планирующих трудоустройство по избранной специальности в г. Златоусте и Челябинской области
15. Количество студентов с OB3 и инвалидов принимавших участие во внеучебной деятельности (при наличии таковых)
16. Число несовершеннолетних, состоящих на внутреннем учете, в полиции;