

Департамент здравоохранения правительства
Еврейской автономной области
Областное государственное профессиональное
образовательное бюджетное учреждение
«Биробиджанский медицинский колледж»

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ОГПОБУ «Биробиджанский
медицинский колледж»
Попова Е.В.



Программа наставничества 2023-2024 учебный год

Биробиджан – 2023

Программа наставничества на 2023-2024 годы (далее - **Программа**) определяет цели, задачи и порядок организации наставнической деятельности в ОГПОБУ «Биробиджанский медицинский колледж» (далее – **Колледж**).

Программа разработана в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами и методическими рекомендациями:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);

- Указом Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р об «Основах государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

- Стратегией развития воспитания в Российской Федерации на период до

2025 года, утверждённой Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;

- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145) «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,

- Письмом Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Цель наставничества: оказание разносторонней помощи в личностном и профессиональном становлении, адаптации в коллективе, выявление и совершенствование способностей, а также воспитание дисциплинированности у наставляемого.

Задачи наставничества:

- формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся;

- развитие профессионально-значимых качеств личности наставляемого;

- ускорение процесса профессионального становления молодых специалистов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;

- сокращение сроков адаптации к условиям образовательной, профессиональной деятельности;

- обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений сотрудников;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории.

В соответствии с целями и задачами, направленными на устранение разных образовательных «дефицитов», в колледже будут реализовываться следующие **формы наставничества**:

- студент – студент;
- преподаватель – студент;
- работодатель – студент;
- преподаватель – преподаватель.

Каждая форма наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем, которые появляются в образовательном и воспитательном процессе колледжа.

Форма наставничества «студент — студент» предполагает взаимодействие обучающихся колледжа, при котором один из обучающихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Результаты и социальные эффекты: высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников к колледжу. Наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Форма наставничества «преподаватель — преподаватель» — это передача знаний на рабочем месте: может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в колледже, поддержку в профессиональном и карьерном развитии.

Данная форма наставничества позволяет:

- решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в колледже;
- наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями;
- получать педагогам-наставляемым необходимые профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри колледжа.

Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в реализации образовательных программ СПО.

Результаты и социальные эффекты: обучение, адаптация, сохранение, передача знаний.

Форма наставничества «преподаватель — студент» — это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная форма наставничества помогает талантливым обучающимся планировать свою будущую карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах).

Форма наставничества «работодатель — студент» — создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Целевая группа: обучающийся (группа обучающихся).

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Студент-студент	<ul style="list-style-type: none"> - «успевающий - неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; - «лидер - пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; - «равный - равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Преподаватель-преподаватель	<ul style="list-style-type: none"> - «опытный педагог - молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; - «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; - «педагог-новатор - консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; - «опытный предметник - неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). - «опытный куратор - начинающий куратор»
Работодатель - студент	<ul style="list-style-type: none"> - «активный профессионал - равнодушный потребитель» мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории; - «коллега - будущий коллега» - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; - «работодатель - будущий сотрудник» - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Результаты реализации программы:

- повышение уровня образовательной, культурной, спортивной деятельности студентов;
- рост числа студентов, принявших участие в мероприятиях различного уровня;
- улучшение психологического климата в колледже, как среди студентов, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности учебно-методической работы педагогов колледжа;
- качественное развитие системы инклюзивного образования в колледже с привлечением студентов;
- решение проблем студенчества, связанных с низкой мотивацией к учебе, отсутствием осознанного выбора пути будущего профессионального развития, неразвитостью метакомпетенций, отсутствием навыков целеполагания, планирования и самореализации;
- укрепление и развитие взаимовыгодных связей с социальными партнерами.

СРЕДСТВА И СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Структура Программы включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации.

Функции колледжа по реализации наставнических программ:

- участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения программы наставничества, реализации кадровой политики;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников задействованных в реализации программы наставничества.

Организация наставничества в колледже предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством.

Положение о наставничестве в колледже является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции участников процесса наставничества.

Механизмы мотивации и поощрения наставников.

Лучшими мотивирующими факторами являются:

- создание системы поддержки наставничества в колледже и среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия;
- привлечение выпускников колледжа к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы;
- популяризация роли наставника среди общественных организаций, выпускников колледжа, организаций-партнеров, волонтерских и благотворительных организаций, социальных сетях.

В целях популяризации роли наставников в колледже возможны:

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики на сайте колледжа;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития колледжа.

Цели и задачи:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса; анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

Ожидаемые результаты.

Результатом мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования, степени включенности студентов в образовательные процессы организации, качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в колледже.

Среди оцениваемых результатов: вовлеченность студентов в образовательный процесс; успеваемость студентов; сфера интересов студентов; ведущая ролевая модель; уровень сформированности гибких навыков; субъективное переживание счастья; субъективная оценка состояния здоровья; уровень личностной тревожности (для студентов); понимание собственного будущего (для студентов); эмоциональное состояние при посещениях колледжа (для студентов); желание высокой успеваемости (для студентов); уровень профессионального выгорания (для педагогов); удовлетворенность профессией (для педагогов), психологический климат в

педагогическом коллективе (для педагогов), успешность (для работодателей); ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей); ожидаемый/реальный уровень осведомлённости в профессии или организации у наставляемого (для работодателей); ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей); ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: студент - студент

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «студент-студент». Ролевая модель: «Успевающий студент -неуспевающий студент».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с « 1 » сентября 2023 г. по «30» июня 2024г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития	Сентябрь 2023 г.	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития	Сентябрь 2023 г.			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.	Октябрь 2023 г.	Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития студента					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет- ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения	Октябрь 2023 г.	Определен перечень литературы, интернет- сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к	Октябрь 2023 г.	Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать		

	контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на занятии (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности	Ноябрь 2023 г.	Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на занятии, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (проектной, общественной и др.) деятельности	Ноябрь 2023 г.	Освоены навыки планирования учебной (общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта	В течение учебного года	По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.6.	Приобщить к участию в волонтерском движении	Ноябрь-декабрь 2023г.	Принимал активное участие в мероприятиях волонтерского движения.		
2.7.	Привить навыки грамотного и рационального распределения учебного и внеучебного времени	Ноябрь 2023 г.	Сформированы навыки рационального распределения учебного и внеучебного времени.		
2.8.	Оказывать помощь в освоении дисциплин, вызывающих затруднения	В течение учебного года	Освоение ряда дисциплин проходит без затруднений.		
2.9.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в колледже, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	В течение учебного года	Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в студенческой группе		
2.10.	Записаться в кружок, спортивную секцию, студсовет и др. с учетом выбранного направления развития	Октябрь-ноябрь 2023 г.	Стал участником спортивной секции, кружка, студсовета, волонтером и др.		

Форма наставничества: педагог-педагог

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог». **Ролевая модель:** «опытный педагог-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «1» сентября 2023 г. по «30» июня 2024г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Сентябрь 2023 г.	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Сентябрь 2023 г.	консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	Октябрь 2023 г.	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с колледжем, его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	Сентябрь-октябрь 2023 г.	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы колледжа в области ..., изучена Программа развития колледжа		
2.2.	Изучить помещения колледжа (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	Сентябрь-октябрь 2023 г.	Хорошая ориентация в здании колледжа, знание аварийных выходов, ...		

2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство колледжа, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.	Сентябрь-октябрь 2023 г.	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт колледжа, страничку колледжа в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа	Сентябрь-октябрь 2023 г.	Хорошая ориентация по сайту, на страницах колледжа в соцсетях «.» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника колледжа (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	Сентябрь-октябрь 2023 г.	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Сентябрь-октябрь 2023 г.	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	В течение учебного года	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся колледжа	Ноябрь 2023	Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся колледжа, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	В течение учебного года	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога		

3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности обучающихся колледжа	В течение учебного года	Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	В течение учебного года	Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями <i>{перечислить}</i>		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)	Октябрь 2023 г.	Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение...,...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты занятий; методические рекомендации по ... и пр.)	В течение учебного года	Составлены технологические карты занятий, методические рекомендации и т.д.		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности колледжа	В течение учебного года	Изучены проекты колледжа по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в колледже	Октябрь-ноябрь 2023	Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	Октябрь-ноябрь 2023	По формату подготовлены ...		

3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	В течение учебного года	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в колледже выбраны формы собственного профразвития на следующий год		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами)	В течение учебного года	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности	Ноябрь-декабрь 2023 г.	Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию... /конкурсную документацию...	В течение учебного года	Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	Принять участие в конференции, конкурсе и т.д. с последующим разбором полученного опыта	В течение учебного года	Принято участие в конференциях, конкурсах и т.д. с получением ... места		
3.15	Рекомендовать прохождение курсов повышения квалификации по своему предмету	В течение учебного года	Пройдены курсы повышения квалификации на тему:..		

Форма наставничества: «Работодатель - студент». **Ролевая модель:** «работодатель-будущий сотрудник».

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «1» сентября 2023 г. по «30» июня 2024г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Сентябрь 2023 г.	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	Сентябрь-октябрь 2023 г.			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	Октябрь 2023 г.	Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития студента					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его	Октябрь-ноябрь 2023	На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности	Ноябрь-декабрь	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности		
2.3.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	В течение учебного	Сформированы способности публичной презентации, разработки на примере проекта в области медицины		
2.4.	Повысить успеваемость по дисциплинам «...», «...»	В течение учебного	Получены четвертные и годовая оценки не ниже «4»		

2.5.	Пройти профориентационную программу по...	В течение учебного	Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...		
2.6.	Посещать кружок.. /секцию по...	В течение учебного года	Изготовлена опытная модель... для проекта предпринимательства/ получен первый юношеский разряд по ...		
2.7.	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)	В течение учебного года	Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название предприятия-партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником/ в рамках практики-стажировки		
2.8.	Войти в резерв на замещение вакантной должности «,...»на (название предприятия- партнера)	В течение учебного	Включен (на) в резерв на замещение вакантной должности «...»		
2.9.	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия-	учебного	Организовано совместное мероприятие на базе предприятия-партнера		

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Для оценки эффективности наставнической работы в колледже выделяется ряд наиболее важных критериев оценки:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в колледже;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

Эффективность наставнической деятельности в колледже определяется:

- степенью удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровнем удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованностью и включенностью родителей или лиц их замещающих;
- уровнем удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами обучающихся. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в колледже критериями динамики развития;
- улучшением и позитивной динамикой образовательных результатов, изменением ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализацией уровня тревожности; оптимизацией процессов общения, снижением уровня агрессивности;
- повышением уровня самооценки наставляемого;
- повышением уровня позитивного отношения к учебе;
- активностью и заинтересованностью наставляемых в организации и участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степенью применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

МОНИТОРИНГ ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Мониторинг в наставнической деятельности — это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Цели и задачи мониторинга.

Мониторинг реализации программы наставничества направлен на 2 ключевые цели:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций, предприятий, лабораторий.

Ожидаемые результаты.

Выявление сильных и слабых сторон, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

Мониторинг позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт характера, сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

Результаты, подлежащие оценке:

- вовлеченность студентов в образовательный процесс; успеваемость студентов; сфера интересов студентов;
- уровень сформированности гибких навыков; субъективное переживание счастья; субъективная оценка состояния здоровья; уровень личностной тревожности (для студентов); понимание собственного будущего (для студентов); эмоциональное состояние при посещении колледжа (для студентов); желание высокой успеваемости (для студентов);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов); удовлетворенность профессией (для педагогов); психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей); ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей); ожидаемый/реальный уровень осведомленности в профессии или организации у наставляемого (для работодателей); ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей); ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).