

Севастопольское государственное бюджетное образовательное учреждение профессионального образования «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной»

СОГЛАСОВАНО

(протокол №1 от 27 августа 2026 г.)

УТВЕРЖДАЮ
педагогическим Советом
СГБОУПО «Севастопольский
медицинский колледж
имени Жени Дерюгиной»



Директор СГБОУПО «Севастопольский
медицинский колледж имени Жени Дерюгиной»
Серебрянникова О.В. Серебрянникова
«01» 09 2026 г.

**ПРОГРАММА
наставничества в севастопольском государственном бюджетном образовательном учреждении профессионального
образования «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной»
на 2026–2027 учебный год**

Севастополь 2026

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Основания для разработки Программы наставничества СГБОУПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной»:

- Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Распоряжение Минпросвещения РФ от 25.12.2019 №145 Об утверждении ЦМН "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися;
- Письмо Минпросвещения РФ от 23.01.2020 № МР-42-02 О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций;
- Приказ ДОиН Севастополя от 01.10.21 №12-18П О внедрении системы наставничества;
- Приказ Департамента образования и науки Севастополя от 02.11.2022г. «Об утверждении Положения об опорных площадках по внедрению ЦМН в образовательных учреждениях города Севастополя»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. №1264-р Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года.
- Устава Колледжа

Сроки реализации 2026 – 2027 годы

Разработчики программы	Куратор ЦМН Смирнова З.М., методист Пономарева Н.Г.
Исполнители программы	- администрация СГБОУПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной», - педагогический состав СГБОУПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной» - обучающиеся СГБОУПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной» - родители (законные представители), - социальные партнеры, - работодатели
Система организации контроля за исполнением программы	Контроль и координацию исполнения программы осуществляет куратор ЦМН Смирнова З.М.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая целевая модель наставничества в Севастопольском государственном бюджетном образовательном учреждении профессионального образования «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года.

Актуальность разработки программы наставничества заключается в том, что программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: педагогов, обучающихся.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ГБОУПО «СМК им. Ж. Дерюгиной».

Создание целевой модели наставничества в ГБОУПО «СМК им. Ж. Дерюгиной» позволит решить задачу адаптации преподавателей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая программа наставничества (далее – Программа) севастопольского государственного бюджетного образовательного учреждения профессионального образования «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной» (далее – Колледж) – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2. Разработка и реализация Программы в Колледже основывается на следующих принципах:

- принцип научности предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества;
- принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – ответственного за реализацию Программы, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества.

1.3. Значимыми формами наставничества для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сфер деятельности в планируемый период являются: «педагог – педагог», «педагог – студент», «работодатель – студент».

- измеримое улучшение показателей Колледжа в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в Колледже как среди обучающихся, 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;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности деятельности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.

2. Организация деятельности Колледжа по внедрению Целевой модели наставничества

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу, которая отражается в «дорожной карте» (Приложение 1).

2.2. Инструментом реализации Программы является база наставляемых и наставников. Формирование базы осуществляется лицом, ответственным за реализацию программы

2.3. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование участников программы наставничества. Создание благоприятных условий для запуска программы в Колледже. 2. Выбор форм наставничества.	«Дорожная карта» реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	Работа по формированию базы наставников	База наставников по каждой выбранной форме
Отбор и обучение наставников	Отбор и обучение: 1. наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Собеседование с наставниками. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников.
Формирование наставнических групп/пар	1. Встреча отобранных наставников и наставляемых. 2. Фиксация сложившихся пар/групп в базе наставников и наставляемых.	Сформированные наставнические группы/пары. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных

		Приказ о закреплении наставнических групп/пар. Разработка персонализированных программ наставничества.
Реализация Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	Мониторинг: обратная связь от наставляемых; обратная связь от наставников.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждой наставнической группы/пары. 2. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии наставнических групп/пар. 3. Популяризация эффективных практик.	Банк методических материалов, развитие сообщество наставнических групп/пар

3. Реализация Целевой модели наставничества

3.1. Исходя из образовательных потребностей Колледжа определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «педагог – педагог», «студент – педагог» «работодатель – студент».

3.2. Цель и задачи системы наставничества по форме «педагог – педагог».

3.2.1. Цель системы наставничества по форме «педагог – педагог» – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки преподавателей и молодых специалистов Колледжа.

3.2.2. Задачи системы наставничества по форме «педагог – педагог»:

- содействовать созданию в Колледже психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых и начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в Колледже, ознакомление с традициями, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- содействовать выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы с группой, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3.2.3. Результатом работы по форме «педагог – педагог» является:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, - повышение уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала, что положительно повлияет на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации,

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния,

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе,

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся,

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами,

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик и т.д.

3.3. Цель и задачи системы наставничества по форме «педагог-студент».

3.3.1. Цель системы наставничества по форме «педагог-студент» - создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся.

3.3.2. Задачи системы наставничества по форме «педагог-студент»:

- помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;

- совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставника;

- мотивация наставников и наставляемых к саморазвитию и самосовершенствованию, к участию в учебной деятельности, в мероприятиях различного уровня и т.д.

3.3.3. Результатом работы по форме «педагог-студент» является:

- высокий уровень вовлеченности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы Колледжа;

- повышение уровня профессиональной компетентности;

- самореализация обучающихся в проектной, учебно-исследовательской, культурно-массовой и трудовой деятельности;

- индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства;

- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

3.4. Цель и задачи системы наставничества по форме «работодатель-студент».

3.4.1. Цель системы наставничества по форме «работодатель-студент» - получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

3.4.2. Задачи системы наставничества по форме «работодатель-студент»:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
- повышение уровня профессиональной подготовки обучающихся;
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии/специальности;
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам, развитие у обучающихся интереса к трудовой деятельности в целом.

3.4.3. Результатом работы по форме «работодатель – студент» является:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передают навыки, практику работы, организационные привычки.

4. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Этап 2

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися общеобразовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, мотивационных и социальных черт участников,

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

1. Оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися общеобразовательных общеразвивающих программ);
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами.

5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне учреждения, общественном, муниципальном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики «Лучшая практика внедрения целевой модели наставничества» на сайте Колледжа.
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами.