



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УЛЬЯНОВСКИЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России)

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ

ЛНА 2.103-22 ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В
ФГБ ПОУ «УФК» МИНЗДРАВА РОССИИ

Рассмотрено на Общем
собрании колледжа
Протокол № 5
28.11.2022

УТВЕРЖДАЮ:
Директор колледжа
_____ Л.И. Денисова
28.11.2022

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ФГБ ПОУ «УФК» МИНЗДРАВА РОССИИ

ЛНА 2.103 – 22

	Должность	Фамилия/Подпись	Дата
Разработал	Заведующий научно-методическим отделом	Е.Я.Шилова	18.11.2022
Разработал	Методист	О.А.Пронина	18.11.2022
Согласовал	Заведующий отделом по воспитательной и социальной работе	Л.А. Глухова	21.11.2022
Согласовал	Заведующий отделением	Е.В. Тимченко	22.11.2022
Согласовал	Заведующий отделением	Д.З. Макарова	22.11.2022
Согласовал	Заведующий отделом по практическому обучению	И.К. Галицкая	23.11.2022
Согласовал	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Н.Б. Шайгородская	25.11.2022
Версия: 2.0			Стр.1 из 21



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о наставничестве в ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России (далее – Положение) разработано в соответствии:

- с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

- Методологией (целевой моделью) 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, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145, в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися в ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России (далее – колледж);

- с методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

1.2. Положение определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России (далее – колледж), определяет права и обязанности участников образовательных отношений, устанавливает способы мотивации, определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в колледже и его эффективности.

2. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Это форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.2. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.



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

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

2.6. Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

3. ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Основными принципами системы наставничества обучающихся являются:

- 1) принцип «оптимистической гипотезы» - вера в возможности обучающегося, опора на положительные качества;
- 2) принцип системности – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы воспитания.

3.2. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип системности и стратегической целостности – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 3) принцип легитимности - подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) 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;
- 5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;



6) принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества - направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

3.3. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

4. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Целью наставничества обучающегося 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.

Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

4.2. Задачами системы наставничества обучающихся являются:

4.2.1. Улучшение показателей колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

4.2.2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

4.2.3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

4.3. Задачами системы наставничества педагогических работников являются:



4.3.1. Содействие созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

4.3.2. Оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

4.3.3. Содействие участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества;

4.3.4. Содействие развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

4.3.5. Содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

4.3.6. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом жизни в данной образовательной организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

4.3.7. Обеспечение формирования и развития профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

4.3.8. Ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

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

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

4.3.11. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

4.3.12. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.



5. ВНЕДРЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ

5.1. Внедрение целевой модели наставничества в колледже предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий Программ наставничества по каждой реализуемой форме наставничества, целевой модели наставничества;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- осуществление индивидуального учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, работодателей – социальных партнеров, участвующих в наставнической деятельности колледжа;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в колледже;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

6. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В КОЛЛЕДЖЕ

6.1. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В образовательной организации могут применяться разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный



педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «педагог – педагог» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

6.2. В числе возможных форм наставничества, реализуемых в колледже, выделяют пять:

- «преподаватель – преподаватель»;
- «студент - студент»;
- «работодатель – студент (группа студентов)»;
- «преподаватель – студент (группа студентов)»;
- «методист - преподаватель (группа преподавателей)»

6.3. Форма наставничества «преподаватель – преподаватель».

6.3.1. Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

6.3.2. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.



6.3.3. Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

6.3.4. Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

6.3.5. Вариант взаимодействия, реализуемый в колледже «опытный педагог – молодой специалист» - вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. Возможны и другие варианты взаимодействия: «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», «педагог-новатор – консервативный педагог», «опытный предметник – неопытный предметник».

6.4. Форма наставничества «студент-студент»

6.4.1. Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишнее тем не менее строгой субординации.

6.4.2. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

6.4.3. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций



внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

6.4.4. Результатом правильной организации работы наставников является 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. Обучающиеся – наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Оцениваемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

6.4.5. Вариант взаимодействия, реализуемый в колледже - взаимодействие «успевающий – неуспевающий» для достижения лучших образовательных результатов. Возможны и другие варианты взаимодействия: «лидер – пассивный», «равный – равному».

6.5. Форма наставничества «работодатель – студент (группа студентов)».

6.5.1. Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) 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.

6.5.2. Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

6.5.3. Основные задачи деятельности наставника в отношении студента:

- 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.



6.5.4. Результатом правильной организации работы наставников является повышение уровня мотивированности и осознанности студентов 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 студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

Оцениваемые результаты:

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

6.6. Форма наставничества «преподаватель – студент (группа студентов)»

6.6.1. Предполагает практику наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанную с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

6.6.2. Целью такой формы наставничества является помощь талантливым амбициозным студентам в планировании карьеры, развитии соответствующих навыков и компетенций.

6.6.3. 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 Абилимпикс, Ворлдскиллс); практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс (кружки от чемпионов).

6.7. Форма наставничества «методист – преподаватель (группа преподавателей)»

6.7.1. Предполагает осуществление информационно-методического сопровождения в период адаптации начинающих преподавателей в первый год работы в колледже. Целевая группа: молодые специалисты, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ.

6.7.2. Целью такой формы наставничества является создание благоприятных условий для формирования эффективного стиля профессионально-педагогической деятельности, освоения специфики организации образовательной деятельности в колледже, освоения



современными и эффективными образовательными технологиями, организация процесса самообразования на основе работы по индивидуальной методической теме.

6.7.3. Результаты и социальные эффекты: оптимальный стиль профессионально-педагогической деятельности, обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний.

7. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о наставничестве в ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России».

7.2. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества обучающихся и педагогических работников в образовательной организации;

- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества в колледже;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

7.3. Этапы реализации Целевой модели наставничества в колледже включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для осуществления наставничества.

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Этап 3. Создание баз наставников.

Этап 4. Отбор и обучение наставников.

Этап 5. Реализация программ наставничества.

Этап 6. Мониторинг результатов программ наставничества.

7.3.1. На первом этапе происходит подготовка условий для осуществления наставничества в Колледже, включающая в себя создание нормативно-правовой базы, создание команды, информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей колледжа, составление программ наставничества по каждой, планируемой к реализации форме наставничества.

7.3.2. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед, формирование базы наставляемых (**Приложение 1**), системы мониторинга влияния программы на наставляемых.



На данном этапе собираются: согласия на обработку персональных данных участников наставничества (для обучающихся) и их родителей (законных представителей), если участники – несовершеннолетние (**Приложение 2**).

7.3.3. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (**Приложение 3**).

7.3.4. По итогам четвертого этапа формируется реестр наставников (**Приложение 4**), прошедших отбор. Проводится обучение наставников по организации работы по достижению целей программ наставничества.

7.3.5. В рамках пятого этапа происходит реализация программ наставничества.

7.3.6. Шестой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

7.4. Наставничество организуется куратором и включает в себя персонализированные программы наставничества – индивидуальные или групповые (далее – персонализированные программы) по каждой форме наставничества.

7.5. Функция куратора и организация работы наставников и контроль наставнической деятельности возлагается:

- для формы наставничества «студент – студент» на заведующего отделом по воспитательной и социальной работе (по внеучебной деятельности студентов) / заведующих отделениями (по учебной деятельности студентов);
- для формы наставничества «работодатель – студент (группа студентов)» - на заведующего отделом по практическому обучению;
- для форм наставничества «преподаватель – преподаватель», «методист – преподаватель» - на заведующего научно-методическим отделом;
- для формы «преподаватель – студент (группа студентов)» - на лицо, ответственное за достижение конкретного результата наставнической деятельности, в зависимости от цели наставничества.

7.6. Назначение наставников происходит на добровольной основе. Закрепляется распоряжением директора.

7.7. Критерии отбора/выдвижения наставников представлены в **Приложении 3**.

7.8. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

7.9. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого, но не менее 3 месяцев.

8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКОВ

8.1. Наставник имеет право:

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела лица, в отношении которого осуществляется наставничество;



- вносить предложения о создании условий для совместной работы;
- обращаться с заявлением к куратору с просьбой о сложении с него обязанностей наставника конкретного наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество;
- требовать от лица, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с образовательной деятельностью;
- осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы.

8.2. Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов организации при осуществлении наставнической деятельности;
- способствовать формированию у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, высоких профессиональных и морально-психологических качеств;
- передавать лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам, передовым и безопасным методам работы;
- привлекать к участию в общественной жизни коллектива колледжа;
- воспитывать у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу, рост производительности труда;
- периодически докладывать куратору о процессе адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество, его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления.

9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

9.1. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:

- пользоваться имеющимся оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой организации в целях прохождения наставничества;
- участвовать в составлении индивидуального плана;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с выполнением персонализированной программы;
- обращаться к куратору с ходатайством о замене наставника.

9.2. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, обязано:

- выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка колледжа;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению программы наставничества;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- обучаться наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- участвовать в общественной жизни коллектива организации.



10. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

10.1. Преподавателям – наставникам начинающих преподавателей директором колледжа устанавливается ежемесячная денежная выплата на период осуществления наставничества.

10.2. Участники системы наставничества в колледже, показавшие высокие результаты, могут быть представлены к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы: объявление благодарности, награждение почетной грамотой, присвоение звания «Лучший наставник» и др.;
- материальное вознаграждение;
- размещение информации о достижениях в социальных сетях, на сайте колледжа и информационных стендах колледжа;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

10.3. Администрация колледжа может приглашать наиболее активных участников наставничества к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).

10.4. Результаты наставнической деятельности учитываются при проведении аттестации педагогов – наставников, а также при определении стимулирующих выплат (результаты обобщения опыта практики наставничества через выступления, публикации, участие в конкурсах).

11. УСЛОВИЯ ПУБЛИКАЦИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА САЙТЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Для размещения информации о реализации программы наставничества на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика). На сайте размещаются на сайте размещаются федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников и обучающихся, методические рекомендации и другая информация по реализации наставничества в колледже.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

12.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.



Приложение 1

Форма базы наставляемых ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России

№	ФИО наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата начала наставничества	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы \ учебы	Дата завершения наставничества	Результаты



Приложение 2

ЗАЯВЛЕНИЕ О СОГЛАСИИ НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ
участника программы наставничества ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России

1.	Фамилия, имя, отчество субъекта персональных данных (законного представителя для несовершеннолетних обучающихся)	Я, _____ _____, (фамилия, имя, отчество)
2.	Документ, удостоверяющий личность субъекта персональных данных (законного представителя для несовершеннолетних обучающихся)	паспорт серии _____ номер _____, кем и когда выдан _____ _____
3.	Адрес субъекта персональных данных, телефон	зарегистрированный по адресу _____ _____ _____ телефон _____

Даю свое согласие своей волей и в своем интересе с учетом требований Федерального закона Российской Федерации от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» на обработку, передачу и распространение моих персональных данных, данных моего ребенка:

ФИО, дата рождения, паспортные данные, место регистрации, телефон (для несовершеннолетних обучающихся)

(включая их получение от меня и/или от любых третьих лиц) Оператору и другим пользователям:

4.	Оператор персональных данных, получивший согласие на обработку персональных данных	ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России
с целью:		
5.	Цель обработки персональных данных	индивидуального учета результатов участия в программе наставничества, хранения, обработки, передачи и распространения персональных данных



в объеме:		
6.	Перечень обрабатываемых персональных данных	фамилия, имя, отчество, пол, дата рождения, гражданство, документ, удостоверяющий личность (вид документа, его серия и номер, кем и когда выдан), место жительства, место регистрации, информация о смене фамилии, имени, отчества, номер телефона (в том числе мобильный), адрес электронной почты, сведения о результатах участия в программе наставничества

(Ф.И.О. субъекта персональных данных
(законного представителя для
несовершеннолетних обучающихся))

(подпись)

(дата)



Приложение 3

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

- наличие личного желания стать наставником (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом Колледжа);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
- способность развивать других;
- способность выстраивать отношения с окружающим;
- ответственность;
- нацеленность на результат;
- умение мотивировать и вдохновлять других;
- способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Формы наставничества	Критерии
«студент – студент»	<ul style="list-style-type: none">– стабильно высокие результаты образовательной деятельности;– отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся;– отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогического состава;– личные мотивы к наставничеству;– выраженные лидерские качества;– выраженные личностные качества: умение слушать, коммуникативность, ответственность, дисциплинированность, нацеленность на результат;– участие во внеурочной деятельности оо (кружки, секции, школы здоровья), участие в мероприятиях учебной и творческой направленности;– наличие высоких результатов от участия в олимпиадах, конкурсах, спортивных мероприятиях.



«преподаватель – преподаватель»	<ul style="list-style-type: none">– опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);– педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества Колледжа;– обладает коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией;– опытный педагог того же предметного направления, что и начинающий преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин
«работодатель – студент»	<ul style="list-style-type: none">– неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 3 лет с активной жизненной позицией, высокой квалификацией– имеет стабильно высокие показатели в работе,– обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге,– способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы,– лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации.
«преподаватель – студент (группа студентов)»	<ul style="list-style-type: none">– педагог, имеющий высокий уровень профессионального мастерства, обладает субъективной значимостью для студента (группы студентов),– способный установить духовный контакт и вызвать доверие у студента (группы студентов),– наличие профессионального стиля педагогической деятельности.
«методист – преподаватель (группа преподавателей)»	<ul style="list-style-type: none">– методист, имеющий опыт работы более 5 лет в должности методиста и (или) преподавателя, отличающийся развитыми профессиональными компетенциями, высоким уровнем методической грамотности, готовый к обобщению и распространению эффективных педагогических практик



Приложение 4

Реестр наставников

№	ФИО наставника	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы / учебы наставляемого



Лист регистрации изменений

№ измене ния	Номера листов (страниц)			Всего листов (страниц) в документе	Вход. № сопроводительного документа и дата	Подпись ответствен ного за внесение	Дата
	Измене нных	Новых	Аннули рованных				