



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

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ФГБ ПОУ «УФК» МИНЗДРАВА РОССИИ

ЛНА 2.103 – 22

	Должность	Фамилия/Подпись	Дата
Разработал	<i>Заведующий научно-методическим отделом</i>	<i>Е.Я.Шилова</i>	<i>18.11.2022</i>
Разработал	<i>Методист</i>	<i>О.А.Пронина</i>	<i>18.11.2022</i>
Согласовал	<i>Заведующий отделом по воспитательной и социальной работе</i>	<i>Л.А. Глухова</i>	<i>21.11.2022</i>
Согласовал	<i>Заведующий отделением</i>	<i>Е.В. Тимченко</i>	<i>22.11.2022</i>
Согласовал	<i>Заведующий отделением</i>	<i>Д.З. Макарова</i>	<i>22.11.2022</i>
Согласовал	<i>Заведующий отделом по практическому обучению</i>	<i>И.К. Галицкая</i>	<i>23.11.2022</i>
Согласовал	<i>Заместитель директора по учебно-воспитательной работе</i>	<i>Н.Б. Шайгородская</i>	<i>25.11.2022</i>
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 _____
<p>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:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p><i>ФИО, дата рождения, паспортные данные, место регистрации, телефон (для несовершеннолетних обучающихся)</i></p> <p>(включая их получение от меня и/или от любых третьих лиц) Оператору и другим пользователям:</p>		
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				