

Министерство образования и науки РС (Я)  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение Республики Саха (Якутия)  
«Нерюнгринский медицинский колледж»

РАССМОТРЕНО

На заседании Совета колледжа

протокол № 13

от «20» декабря 2023г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБПОУ РС (Я)

«НМК»

 И.И.Адамова

«20» декабря 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**


**О наставничестве**

Государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Республики Саха (Якутия)

**«НЕРЮНГРИНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Введено приказом директора колледжа: № 01-10/160 от 21.12.2023

г. Нерюнгри, 2023

	<b>Должность</b>	<b>Фамилия/подпись</b>	<b>Дата</b>
<b>Разработал(а)</b>	<b>Зам. директора по ПО</b>	<b>Кравченко Л.С.</b> 	<b>20.12.2023г.</b>

## **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - положение) в ГБПОУ РС (Я) «Нерюнгринский медицинский колледж» (далее - Колледж) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и Планом мероприятий («дорожная карта») по внедрению методологии (целевой модели) наставничества в профессиональных образовательных организациях Республики Саха (Якутия), утвержденного приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 21.10.2023 №01-03/2458.
- 1.2. Целевая модель наставничества Колледжа, осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов.
- 1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

## **2. Основные понятия и термины**

- 2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 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. Координатор - сотрудник Колледжа, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программ наставничества.
- 2.7. Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

2.8. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в Колледже.

### **3. Цели и задачи наставничества**

3.1. Целью наставничества в Колледже 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 Колледжа.

3.2. Основными задачами внутриколледжного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в Колледже;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;
- внедрение и реализация дополнительных форм сетевого наставничества из программы деятельности медицинского образовательного-профессионального кластера Южной Якутии.

### **4. Организационные основы наставничества**

4.1 Наставничество в Колледже организуется на основании приказа директора Колледжа и программы деятельности медицинского образовательного-профессионального кластера Южной Якутии.

4.2 Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.3 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором, педагогами, кураторами и иными лицами, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

4.4 Наставляемым могут быть обучающиеся:

- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни Колледжа, отстраненных от коллектива.

4.5 Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;

- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

#### 4.6 Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- выпускники, заинтересованные в поддержке Колледжа;
- сотрудники медицинских организаций, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- ветераны педагогического труда.

4.7 База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Колледжа в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

4.8 Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.9 Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.10 Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.11 Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора Колледжа.

4.12 С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

### **5. Реализация целевой модели наставничества.**

5.1 Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей Колледжа в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества: Педагог-педагог, Студент-студент, Студент-школьник, Индустриальный партнер-педагог, Индустриальный партнер-студент, Индустриальный партнер-молодой специалист.

5.2 Представление программ наставничества по формам на Совете колледжа и педагогическом совете, сайте Колледжа, внесено в Дорожную карту.

### **6. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник-наставляемый**

6.1 Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого.

6.2 Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.

6.3 Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.

6.4 Регулярные встречи наставника и наставляемого.

6.5 Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

6.6 Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

6.7 Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планировании.



## **7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

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

7.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

7.3 Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

7.4 Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7.5 В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

## **8. Обязанности наставника:**

8.1 Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава Колледжа, определяющих права и обязанности.

8.2 Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

8.3 Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

8.4 Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

8.5 Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

8.6 Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

8.7 Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

8.8 Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

8.9 Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в Колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора

8.10 Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

## **9. Права наставника:**

9.1 Вносить на рассмотрение администрации Колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

9.2 Защищать профессиональную честь и достоинство.

9.3 Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

9.4 Получать психологическое сопровождение.

9.5 Участвовать во внутриколледжных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

## **10. Обязанности наставляемого:**

- 10.1 Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава Колледжа, определяющих права и обязанности.
- 10.2 Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- 10.3 Выполнять этапы реализации программы наставничества.

## **11. Права наставляемого:**

- 11.1 Вносить на рассмотрение администрации Коллежа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 11.2 Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- 11.3 Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- 11.4 Участвовать в внутриколледжных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- 11.5 Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

## **12. Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

- 12.1 Мероприятия по популяризации роли наставника.
- 12.2 Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на внутриколледжном уровне.
- 12.3 Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- 12.4 Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- 12.5 Награждение грамотами "Лучший наставник"
- 12.6 Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- 12.7. Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Коллежа.

## **13. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве.
- Приказ директора Колледжа о внедрении целевой модели наставничества.
- Дорожная карта внедрения системы наставничества.
- Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».