

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2
		Страница 1 из 30

Министерство здравоохранения Ставропольского края  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Ставропольского края «Пятигорский медицинский колледж»

УТВЕРЖДАЮ

Решением Методического Совета  
Протокол № 2  
от 13 октября 2023 г.

Директор В.Б. Трунаева

Приказ № 102 от 16 октября 2023 г.



**Положение о программе наставничества  
в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»**

г. Пятигорск,  
2023

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Нормативные документы	5
3.	Цель и задачи системы наставничества	6
3.1.	Форма наставничества «студент-студент», «студент – группа студентов».	6
3.2.	Форма наставничества «студент-ученик».	7
3.3.	Форма наставничества «работодатель – студент».	9
3.4.	Форма наставничества «педагог-педагог».	11
3.5.	Форма наставничества «педагог-студент».	15
4.	Организационное обеспечение механизма реализации целевой модели наставничества в Колледже	16
5.	Этапы реализации программы наставничества в Колледже	17
6.	Куратор наставничества	20
7.	Наставник. Обязанности и права.	20
8.	Наставляемый. Обязанности и права.	22
9.	Ресурсное обеспечение программы наставничества	23
10.	Формы мотивации участников программы наставничества	23
11.	Формы отчетности	24
12.	Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества на сайте Колледжа	24
13.	Заключительные положения	24
14.	Приложение 1	25
15.	Приложение 2	26
16.	Приложение 3	27
17.	Приложение 4	28

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок внедрения целевой модели наставничества, формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества в Колледже.

1.2. Наставничество - это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

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

1.5. Программа наставничества организуется для:

1.5.1. участников внутри Колледжа, т.е. обучающихся Колледжа в период освоения образовательной программы на 1- 4 курсах обучения;

1.5.2. между обучающимися Колледжа и другими образовательными организациями Ставропольского края в рамках профориентационной работы;

1.5.3. между педагогическими работниками и молодыми/начинающими специалистами в педагогической профессии.

1.5.4. между обучающимися Колледжа и работниками медицинских/фармацевтических организаций Ставропольского края, с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства.

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

1.7. Формы наставничества в Колледже - «студент - студент», «студент – группа студентов», «студент - ученик», «работодатель – студент», «педагог-педагог», «педагог-студент».

1.8. Целями внедрения целевой модели наставничества является:

1.8.1. максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности и создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся Колледжа в возрасте от 15 до 25 лет.

1.8.2. создание эффективной среды в Колледже, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 4 из 30
--	--	--------------------------------

закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

1.9. Куратор – это сотрудник Колледжа, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

1.11. 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.

1.12. Основными принципами реализации программы наставничества являются:

- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- принцип продвижения благополучия и безопасности (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных,

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 5 из 30
--	--	--------------------------------

национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

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

## 2. Нормативные документы

2.1. Настоящее Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж» (далее - Колледж) разработано в соответствии с:

- Федеральным закона РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 01.09.2020 г.);

- Федеральным проектом «Молодые профессионалы», утвержденный протоколом заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3 национального проекта «Образование», утвержденный утверждён решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года.

- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельности по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Рекомендациями Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО №06-259 от 17.03.2015 г. «Рекомендации по организации получения среднего общего образования в пределах освоения образовательных программ среднего профессионального образования на базе основного общего образования с учетом требований федеральных государственных образовательных стандартов и получаемой профессии или специальности среднего профессионального образования»;

- Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Министерство просвещения РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128/08, Общероссийский Профсоюз образования от 21.12.2021 № 657);

- Уставом ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж».

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 6 из 30
--	--	--------------------------------

### 3. Цель и задачи системы наставничества.

#### 3.1. Форма наставничества «студент-студент», «студент - группа студентов».

3.1.1. **Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого студенческого сообщества и сообщества благодарных выпускников.

3.1.2. Предполагает взаимодействие обучающихся колледжа, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

3.1.3. Наставник – активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель внутриколледжных или региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/параллели, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

3.1.4. Наставляемый **Вариант 1. Пассивный.** Социально или ценностно дезориентированный обучающийся ниже по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

**Вариант 2. Активный.** Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом студент, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

3.1.5. Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется в наставнических группах. На одного наставника не более 10 наставляемых по направлениям: «учеба», «наука», «волонтерство», «спорт», «творчество», «лидерство», «социальное проектирование», «патриотическое воспитание», «профориентация», «обучение в рамках проекта «Научись спасать жизнь».

3.1.6. Результатом правильной организации работы наставников будет 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 учеников и будущих выпускников к школе.

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 7 из 30
--	--	--------------------------------

Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

#### 3.1.7. Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и колледже;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри группы и колледжа.

3.1.8. Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

3.1.9. Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Организация совместных участие в конкурсах, проектная деятельность, совместные походы на спортивные или культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), волонтерство.

### 3.2. Форма наставничества «студент-ученик».

3.2.1. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 8 из 30
--	--	--------------------------------

3.2.2. Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и среднего профессионального учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

3.2.3. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

#### 3.2.4. Среди оцениваемых результатов

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри колледжа;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой специальности.

3.2.5. Наставник - это ответственный, социально активный обучающийся с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

#### 3.2.6. Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

3.2.7. Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого,



ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 9 из 30
--	--	--------------------------------

особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
- взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
- взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

3.2.8. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Организация совместных конкурсов, проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, выездные мероприятия, совместное создание продукта, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

### 3.3. Форма наставничества «работодатель – студент».

3.3.1. Целью такой формы наставничества является получение обучающимся актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

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

3.3.2. Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия организаций среднего специального образования и региональных предприятий с целью получения учениками – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием –

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 10 из 30
--	--	---------------------------------

подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

3.3.3. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

#### 3.3.4. Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные наставнической практикой специальности;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;
- 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 колледжа.

3.3.5. Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся, как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

#### 3.3.6. Наставляемый

Вариант 1. Активный. Проактивный обучающийся колледжа с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором

места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный обучающийся колледжа, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательного учреждения.

3.3.7. Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

- взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающемуся (группе обучающихся) возможности и перспективы конкретного места работы;

- взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

3.3.8. Область применения в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности: программы дуального обучения, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

### **3.4. Форма наставничества "педагог - педагог".**

3.4.1. Осуществляется 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 первому разностороннюю поддержку.

3.4.2. 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.

3.4.3. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации

психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь 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;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на различных уровнях;

- способствовать 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;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

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

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

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

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

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

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

3.4.4. Результатом правильной организации работы наставников будет 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. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

3.4.5. Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в 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.

3.4.6. Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

3.4.7. Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

3.4.8. Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

3.4.9. Наставляемый - молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 14 из 30
--	--	---------------------------------

поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

3.4.10. Вариации ролевых моделей внутри формы "педагог - педагог" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

3.4.11. Вариации форм наставничества "педагог - педагог":

3.4.11.1. 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.

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

3.4.11.3. 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.

3.4.11.4. 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.

3.4.11.5. 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.

3.4.11.6. 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.

3.4.12. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в Колледже: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

### **3.5. Форма наставничества «педагог – студент».**

3.5.1. Цель реализации формы наставничества «педагог – студент» – создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в профессиональной образовательной организации.

3.5.2. Задачи наставничества: формирование и развитие гибких навыков у обучающихся; профессиональное, интеллектуальное и творческое развитие обучающихся, мотивированных на постоянное личностное становление; профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска».

3.5.3. Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию.

3.5.4. Мотивация наставников: приобретение опыта наставнической деятельности; возможность участия в образовательных проектах, инициативах по внедрению наставничества и освоению психолого-педагогического минимума наставника для собственного профессионального и личностного развития; пополнение личного портфолио для участия в профессиональных конкурсах, стажировках; повышение собственного статуса (рейтинга) среди студенческого и педагогического сообщества.

3.5.5. Направления наставничества в ПОО:

- Учебно-профессиональное наставничество: наставничество на производстве либо наставничество в образовательной организации в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 16 из 30
--	--	---------------------------------

компетенций обучающихся, а также наставничество при организации проектной деятельности обучающихся.

- Социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям.

- Индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты или оставшиеся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие в внутреннем профилактическом учете в колледже).

3.5.6. Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу обучающихся); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

3.5.7. Способы мониторинга и контроля наставнической деятельности в целях планирования, мониторинга, оценки результатов наставник ведет записи (дневник), в котором фиксирует мероприятия, достижения, проблемы, возникающие в процессе работы по программе наставничества. Мониторинг процесса наставничества и оценка результатов совместной деятельности наставника и обучающегося осуществляются в соответствии с рекомендуемыми формами документации наставничества, утвержденными в локальном акте образовательной организации.

3.5.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение обучающимся поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

#### **4. Организационное обеспечение механизма реализации целевой модели наставничества в Колледже**

4.1. Организация наставничества в Колледже сопровождается утверждением внутренних локальных документов, назначением должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Настоящее Положение является организационной основой для внедрения программы наставничества в Колледже.

4.2. Приказами директора Колледжа внедряется целевая модель наставничества, назначаются кураторы и ответственные должностные лица, дорожная карта (план) внедрения целевой программы наставничества. Настоящее Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК



ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 17 из 30
--	--	---------------------------------

«Пятигорский медицинский колледж» (далее Положение) утверждается Методическим советом Колледжа.

4.3. Каждая из форм наставничества в колледже предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

4.4. Обучение наставников осуществляется кураторами программы наставничества, сторонними образовательными организациями, осуществляющими образовательную деятельность по реализации наставнических программ.

4.5. Психологическое сопровождение наставничества осуществляется педагогом-психологом Колледжа.

4.6. Базы данных формируются кураторами по организации программы наставничества.

4.7. Индивидуальные планы составляются наставниками.

4.8. Между участниками наставнической пары, группы должна быть в той или иной форме заключена договоренность о готовности работать друг с другом. Данная договоренность может быть закреплена с помощью соглашения о сотрудничестве по программе наставничества (Приложение №4) и приказа о закреплении наставнических пар (групп). Копия данного договора и приказ хранится в образовательной организации. В случае если один из участников наставнической пары несовершеннолетний, родитель (законный представитель) несовершеннолетнего предоставляет согласие на участие в программе наставничества несовершеннолетнего обучающегося.

4.9. Замена наставника производится в случаях: увольнения наставника; перевода наставника на другую работу; привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и наставляемым; психологической несовместимости наставника и наставляемого.

4.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

4.11. Результаты деятельности наставника оценивают кураторы процессов наставничества при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности.

## **5. Этапы реализации программы наставничества в Колледже**

5.1. Программа наставничества реализуется в Колледже по семи основным этапам, включенным в План реализации программы наставничества.

5.2. Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества. Создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, получение поддержки концепции наставничества среди обучающихся и в преподавательской среде, сбор предварительных запросов от потенциальных

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 18 из 30
--	--	---------------------------------

наставляемых. Разработка нормативных документов проекта (Положение, дорожная карта, распорядительные акты). Информирование педагогического коллектива Колледжа, обучающихся о возможности принять участие в программе в качестве наставляемых, родителей обучающихся. Назначение кураторов программы наставничества.

5.3. Этап 2. Формирование базы наставляемых. Выявление конкретных проблем у обучающихся и преподавателей Колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. Организация входного анкетирования и обработка результатов с целью формирования базы наставляемых. Создание базы наставляемых. Проведение кураторами программы наставничества мониторинга успеваемости и уровня активности наставляемых в спортивных, общественно-значимых, культурных и др. мероприятиях, развитие компетенций, личностных характеристик. **Результатом этапа** является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

5.4. Этап 3. Формирование базы наставников. Поиск потенциальных наставников. Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы,
- взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах,
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков (soft skills)).

Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

5.5. Этап 4. Отбор и обучение наставников. Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может потребоваться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение. Из числа вошедших в базу потенциальных наставников осуществляется отбор на основе диагностики и собеседования (отбираются те, кто подходит по своим психоэмоциональным и психосоциальным качествам под запрос наставляемых, кто может заразить своим примером; исключаются обучающиеся, имеющие низкую успеваемость, плохой уровень

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 19 из 30
--	--	---------------------------------

организованности, имеющие дисциплинарные нарушения, высокий уровень конфликтности и др.). Проводится обучение наставников. Важной частью обучения являются наставнические сессии, позволяющие наставникам научиться выстраивать доверительные взаимообогащающие отношения с обучающимися. Процесс обучения делится на два этапа – первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Результатом реализации 4 этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.

5.6. Этап 5. Формирование наставнических групп (пар). Группы (пары) формируются из числа подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основными критериями при отборе являются: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической группы (пары) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, доверие, уважительные и эмоционально окрашенные отношения. В целях формирования оптимальных пар необходимо: провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате (например: «День открытых дверей», сессии «Mentor Match», когда каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, после чего все заполняют короткие анкеты, указывая, с кем хотели бы продолжить общение в качестве наставника или наставляемого). Для закрепления результата необходимо сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также нужно продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары. Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

5.7. Этап 6. Организация хода наставнической программы. Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. Результатом 6 этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы.

5.8. Этап 7. Завершение программы наставничества. Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Проводится оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри Колледжа.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 20 из 30
--	--	---------------------------------

наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Результаты этапа: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников.

## **6. Куратор наставничества**

6.1. Куратор программы наставничества является ответственным за реализацию цикла наставнической работы. Осуществляет сбор и работу с базой наставников и наставляемых (Приложения 1, 2). Осуществляет организацию обучения наставников и контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели. Куратор решает организационные вопросы. Осуществляет мониторинг реализации программы наставничества и получение обратной связи от участников программы.

6.2. Куратор осуществляет практическую деятельность на основании методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и работодателями (направлены письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02).

6.3. Куратор осуществляет отбор наставников:

- проводит анкетирование на предмет определения уровня развития коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым;
- осуществляет обучение наставников путем проведения регулярных встреч, тренировок в формате ролевого взаимодействия;
- определяет потенциальные проблемы наставляемых и форматов, подходящих для их решения;
- организует личные и групповые встречи участников программы наставничества;
- контролирует систематичность встреч наставнических групп.

6.4. Куратор разрабатывает и внедряет систему мотивации наставников: участие в конкурсе «Лучший наставник», формирует благодарственные письма и грамоты для портфолио наставников и наставляемых. Организует массовое праздничное мероприятие с представлением успешных кейсов и результатов работы наставнических групп.

## **7. Наставник. Обязанности и права.**

7.1. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками,

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 21 из 30
--	--	---------------------------------

необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

7.2. Наставник несет ответственность за формирование у наставляемых представлений о следующей ступени образования, мотивирует наставляемых на улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и пр., формирует у наставляемых ресурсы для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Наставник оказывает помощь наставляемому в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала, помогает развитию гибких навыков наставляемого: коммуникации, целеполагания, планирования, организации.

7.3. Наставник ведет работу с наставнической группой в режиме внеучебной деятельности, которая включает - организацию совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы, спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество обучающихся.

7.4. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устав Колледжа, определяющие права и обязанности.

- Утверждать индивидуальные маршруты наставляемых.

- Помогать наставляемым осознать свои сильные и слабые стороны, определять векторы развития.

- Формировать наставнические отношения в условиях доверия и открытого, конструктивного диалога.

- Ориентировать наставляемого на близкие, достижимые для него цели, а также обсуждать с ним долгосрочную перспективу на будущее.

- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний членам наставнической группы, указывать на риски и противоречия.

- Не навязывать наставнической группе собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемых своего индивидуального видения.

- Оказывать наставляемым личностную и психологическую поддержку, мотивировать их.

- Личным примером развивать положительные качества наставляемых, корректировать их поведение, привлекать к участию в общественной жизни Колледжа, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

- Соблюдать взаимные договоренности с наставляемым в рамках программы наставничества.

- Соблюдать манифест, кодекс, руководящие принципы наставника.

- Планировать встречи с наставляемым в рамках программы наставничества;

- Делится опытом и навыками, оказывать разностороннюю поддержку, помощь, необходимую для стимуляции и поддержки процессов

самореализации и самосовершенствования наставляемого в рамках программы наставничества.

- Подавать отчеты о времени и содержании встреч, состоявшихся мероприятиях куратору программы, а также регулярно и открыто общаться с куратором программы по его просьбе;

- Информировать куратора программы обо всех трудностях и проблемах, возникающих в ходе развития отношений;

- Не разглашать личную информацию о психологических и иных проблемах участников программы наставничества; кроме случаев, когда такая информация представляет собой угрозу для него или других лиц.

- Подводить итоги наставнической программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

#### 7.6. Права наставника:

- вносить на рассмотрение администрации Колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с реализацией программы наставничества;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- проходить обучение с использованием внутриколледжных, региональных и федеральных программ;

- получать психологическое сопровождение;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с заявлением к куратору и директору Колледжа с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

### **8. Наставляемый. Обязанности и права.**

8.1. 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.

8.2. В период реализации программ наставничества, наставляемый обязан:

- соблюдать взаимные договоренности с наставником в рамках программы наставничества;

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с планом в рамках реализации программы наставничества;

- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;

- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы;

- составить портфолио за период программы наставничества;

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 23 из 30
--	--	---------------------------------

- не разглашать личную информацию о психологических и иных проблемах участников программы наставничества; кроме случаев, когда такая информация представляет собой угрозу для него или других лиц;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Колледжа;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

### 8.3. Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в план работы в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководству образовательной организации о замене наставника.

## 9. Ресурсное обеспечение программы наставничества.

9.1. Кадровое обеспечение. Кураторы программы наставничества назначаются из числа штатных педагогических работников Колледжа, имеющих опыт воспитательной работы с обучающимися.

9.2. Информационное обеспечение осуществляется с использованием официального сайта Колледжа <http://med-college.ru>, официальных аккаунтов в социальных сетях, репортажей и публикаций в городских и региональных СМИ.

9.3. Материально-техническое обеспечение. Для реализации программы наставничества могут быть использованы: спортивный зал, открытая площадка, учебные кабинеты и лаборатории, кабинеты индивидуальной работы, базы практической подготовки обучающихся.

## 10. Формы мотивации участников программы наставничества

10.1. Моральное стимулирование:

- Благодарственные письма и грамоты для портфолио.
- Публикация материалов на информационных ресурсах.
- Победа в конкурсе «Лучший наставник».
- Размещение фотографий лучших наставников на Доску почета.

- Благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся.

#### 10.2. Материальное стимулирование:

- Для участников программы – иные меры поддержки.

### **11. Формы отчетности.**

11.1. Отчетность куратора программы: базы наставников и наставляемых; результаты мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества (результаты: всех видов анкетирования; рейтинговой оценки эффективности деятельности обучающихся, оценки вовлеченности обучающихся в образовательный и общественно-значимый процесс, фиксации показателей уровня успеваемости, SWOT- анализ реализуемой программы наставничества).

11.2. Отчетность наставника: программа работы наставнической группы, кейс.

11.3. Отчетность наставляемого: портфолио за период программы наставничества.

### **12. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества на сайте Колледжа**

12.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте Колледжа создается специальный раздел «Наставничество».

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества в Колледже и др.

12.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в Колледже публикуются после их завершения.

### **13. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Колледжа и действует бессрочно.

9.2. 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 Колледжа.







ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 27 из 30
--	--	---------------------------------

Приложение 3

**Согласие на обработку персональных данных**

Настоящим для обеспечения возможности оказания мне ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж» услуг в рамках реализации программы наставничества, во исполнение требований Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152 - ФЗ «О персональных данных» я, \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

наставник/наставляемый/законный представитель - обучающегося (щейся) \_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_ курса, группы \_\_\_\_\_ по специальности \_\_\_\_\_

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж», личные данные наставника/наставляемого/законных представителей  
дата рождения « \_\_ » \_\_\_\_\_, паспорт \_\_\_\_\_  
кем выдан \_\_\_\_\_

дата выдачи « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., проживающего по адресу постоянной регистрации:

\_\_\_\_\_ подтверждаю своё согласие на обработку ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж» (далее - Оператор, местонахождение в соответствии с Уставом: г. Пятигорск, ул. Московская, д.84) моих персональных данных, включающих: фамилию, имя, отчество, пол, дату рождения, паспортные данные, адрес регистрации, контактный телефон, сведения о предыдущем образовании, успеваемости, стипендиальном обеспечении, предоставлении академического отпуска, переводе с курса на курс, отчислении, а также иных данных в целях оказания мне услуг в рамках программы наставничества.

Под обработкой персональных данных понимается сбор, систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передача), обезличивание, блокирование, уничтожение и любые другие действия (операции) с персональными данными. Оператор вправе обрабатывать мои персональные данные посредством внесения их в электронные базы данных, включения в списки (реестры) и отчётные формы, предусмотренные нормативными документами, а также локальными актами ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж», регламентирующими предоставление отчётных данных (документов), и публикации приказов ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж».

Оператор имеет право во исполнение своих обязательств передо мной на обмен (приём и передачу) персональными данными с третьими лицами с использованием машинных носителей, или по каналам связи с соблюдением мер, обеспечивающих их защиту от несанкционированного доступа, при условии, что их приём и обработка будут осуществляться лицом, обязанным сохранять конфиденциальность персональных данных.

Действие моего согласия бессрочно.

Я оставляю за собой право отозвать своё согласие посредством составления соответствующего письменного документа, который может быть направлен мной в адрес Оператора по почте заказным письмом с уведомлением о вручении, либо вручён лично под расписку уполномоченному представителю Оператора.

(Ф.И.О. полностью, подпись субъекта персональных данных)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ Г.

Данное согласие получено

(должность, Ф.И.О. полностью, подпись сотрудника, получившего согласие)

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 28 из 30
--	--	---------------------------------

Приложение 4

## Соглашение о сотрудничестве по программе наставничества

г. Пятигорск

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023г.

Данное Соглашение устанавливает отношения между \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ в лице \_\_\_\_\_ действующего на основании Устава с одной стороны и ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж» именуемое в дальнейшем «Колледж» в лице директора Трунаевой Веры Васильевны, действующего на основании Устава с другой стороны, именуемые в дальнейшем Стороны, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем.

### 1. Предмет соглашения

1.1. Стороны договорились об участии в реализации Целевой модели наставничества через организацию комплекса мероприятий в рамках программы наставничества обучающихся ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж» (далее «наставляемые»).

1.2. Стороны определили следующие задачи:

- помощь наставляемым в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки обучающихся;
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- повышение уровня социальной адаптации наставляемых в коллективе;
- трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков работников \_\_\_\_\_ (далее «наставники»);
- развитие у обучающихся интереса к трудовой деятельности в целом.

### 2. Права и обязанности Сторон

2.1. Образовательная организация направляет обучающихся в организацию осуществляющую деятельность в сфере охраны здоровья реализации Целевой модели наставничества из числа заинтересованных обучающихся путевкой.

2.2. Организация, осуществляющая деятельность в сфере охраны здоровья, определяет наставников из числа работников и закрепляет наставническую пару/группу приказом.

2.3. Наставник обязан:

2.1.1. Разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы.

2.1.2. Участвовать в реализации Дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества образовательной организации (далее - Дорожная карта) в рамках компетенции.

2.1.3. Регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников.

2.1.4. Оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому.

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2 Страница 29 из 30
--	--	---------------------------------

2.1.5. Предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора от ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж».

2.1.6. Способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества.

2.1.7. Внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

2.1.8. Передавать наставляемому свои знания и опыт при осуществлении программы наставничества.

2.1.9. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, содействовать развитию профессионального кругозора.

2.2. Наставник имеет право:

2.2.1. Способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым.

2.2.2. Совместно с куратором определять формы работы с наставляемым.

2.2.3. Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества.

2.2.4. Вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту.

2.2.5. Привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

2.2.6. Всесторонне изучать компетенции наставляемого, его отношение к работе, обучению.

2.2.7. Получать информацию о работе, учебе и иной деятельности, в которой наставляемый принимает участие.

2.2.8. Составлять отчет о результатах деятельности наставляемого по завершению срока программы наставничества.

2.3. Наставляемый обязан:

2.3.1. Регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом.

2.3.2. Выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником.

2.3.3. Внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

2.4. Наставляемый имеет право:

2.4.1. Вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы.

2.4.2. Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества.

2.4.3. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам.

### 3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

3.2. Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.

3.3. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п.2 настоящего Соглашения.

3.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении \_\_\_\_\_ месяцев.

3.5. По истечении срока действия Соглашения срок может быть продлен по взаимному соглашению Сторон.

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Положение о программе наставничества в ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»	Редакция 2
		Страница 30 из 30

#### 4. Подписи Сторон

**«Организация, осуществляющая образовательную деятельность»**  
ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»

357524, Ставропольский край,  
г. Пятигорск, ул. Московская, 84

email: [5medkoll@mail.ru](mailto:5medkoll@mail.ru)

тел./факс 8793-97-43-82

ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»

Директор

\_\_\_\_\_ В.В. Трунаева

**«Организация, осуществляющая деятельность в сфере охраны здоровья»**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Главный врач

\_\_\_\_\_