

Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия)  
ГАПОУ РС(Я) «Якутский медицинский колледж»



«Утверждаю»

Директор ГАПОУ РС(Я) «ЯМК»

*Д.А. Алексеев* Д.А. Алексеев

«15» сентября 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ  
ГАПОУ РС(Я) «Якутский медицинский колледж»**

Якутск 2023 г.

# ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

## ГАПОУ РС(Я) «Якутский медицинский колледж»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано для осуществления образовательной деятельности по программам среднего профессионального образования в Якутском медицинском колледже

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества в ГАПОУ РС(Я) «Якутский медицинский колледж» - колледж).

1.3. Целью внедрения технологии наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, 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, обучающихся в колледже и его отделениях.

1.4. Задачами внедрения технологии наставничества являются:

- улучшение показателей работы колледжа по реализации образовательных программ среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого участника образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества, способного на комплексную поддержку деятельности колледжа, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

## 2. Термины и определения

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника, с целью установления доверительных отношений между наставником и наставляемым.

**Благодарный выпускник** - выпускник колледжа, который чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов и т.д.).

**Групповое наставничество** - наставник (группа наставников) работает с двумя и более наставляемыми в рамках реализации одного проекта (программы).

**Индивидуальное наставничество** - предполагает персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

**Краткосрочное наставничество** - опытный специалист в своей деятельности по заранее определенному графику консультирует наставляемого для постановки целей и достижения краткосрочных результатов.

**Куратор** - сотрудник колледжа, осуществляющий деятельность по программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Метакомпетенция** - компетенция, входящая в структуру большинства деятельностей субъекта, позволяющая субъекту самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

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

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

**Профессиональная ориентация** - это система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда, на оказание помощи молодежи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

**Профессиональное самоопределение** - процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ его реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей.

**Ситуационное наставничество** - индивидуальное наставничество, осуществляемое по запросу наставляемого, которому требуются разъяснения, рекомендации, указания со стороны наставника.

**Сопровождение** - техника наставничества, при которой наставник берет на себя обязательства по предоставлению обучаемому помощи, в том числе участвует в развитии профессиональных навыков во время обучения.

### **3. Нормативное обеспечение реализации Программы наставничества**

3.1. Конституция Российской Федерации;

3.2. Конвенция о правах ребенка;

3.3. Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07 мая 2018 г. № 204;

3.4. Указ Президента РФ «Об учреждении знака отличия «За наставничество» от 02 марта 2018 г. № 94;

3.5. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;

3.6. Национальный проект «Образование», федеральные проекты «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего».

3.7. Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года от 05 февраля 2007 г.;

3.8. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р);

3.9. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утверждены распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

3.10. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28 мая 2014 г. № 3241п-П8);

3.11. Методология (целевая модель) 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 (утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145);

3.12. Письмо минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 (вместе с "Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях", "Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников");

3.13. Положение о региональной системе внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Республики Саха (Якутия) (утвержден приказом Министерства образования и науки РС(Я) №01-03/859 от 26.04.2022 г.);

3.14. Устав ГАПОУ РС(Я) «Якутский медицинский колледж», Правила внутреннего распорядка, Комплексная программа развития колледжа.

#### **4. Сроки реализации Положения о наставничестве**

Положение о наставничестве в колледже внедряется с 15.09.2023г. со сроком реализации на 3 года.

#### **5. Порядок организации наставничества в колледже**

5.1. Общее руководство и координацию внедрения наставничества в колледже осуществляет директор колледжа.

5.2. Приказом директора назначается куратор наставничества.

5.3. Куратор формирует базу наставников и наставляемых, организует обучение наставников, в том числе с привлечением экспертов, контролирует

реализацию программы наставничества, организует мониторинг внедрения наставничества в колледже.

5.4. Для внедрения наставничества в колледже допустимо использование ресурсов других образовательных и медицинских организаций, иных юридических и физических лиц.

5.5. Для последовательной работы в рамках внедрения наставничества в колледже разрабатывается и утверждается дорожная карта, включающая сроки реализации этапов; и программа наставничества, включающая мероприятия технологии наставничества.

5.6. По мере необходимости куратором проводятся координационные совещания по вопросам организации межуровневого взаимодействия по наставничеству.

## **6. Механизм реализации наставничества в колледже**

6.1. Подготовительный этап:

- подбор и закрепление наставников за наставляемым (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);

- назначение наставников приказом директора колледжа;

- разработка и утверждение приказом руководителя колледжа Положения о программе наставничества;

- формирование и утверждение дорожной карты Программы наставничества;

- оформление договоров между медицинскими организациями и колледжем о реализации дуального обучения, о проведении производственной практики обучающихся;

- обучение наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка).

6.2. Диагностический этап - выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, актуального уровня его развития посредством различных методов исследования.

6.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной цели);

- определение ресурсного пространства;

- анализ избыточной образовательной среды;

- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады, др.);

- проектирование индивидуального плана развития;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов, др.);
- оформление, визуализация (индивидуальный план развития, заполнение портфолио).

#### 6.4. Реализационный этап:

- организация куратором наставничества в колледже (координация сотрудничества наставников с подразделениями колледжа, психологической службой по оказанию обучающимся возможной помощи в решении возникающих проблем; консультирование наставников по вопросам планирования и организации самоопределения, самовоспитания, саморазвития наставляемых с учетом индивидуального подхода);
- сопровождение наставником реализации наставляемым индивидуального плана развития;
- мониторинг динамики развития и внесение коррективов в индивидуальные планы развития.

#### 6.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуального плана развития;
- подготовка наставником отчета о реализации наставничества;
- мотивация к дальнейшему развитию деятельности.

#### 6.6. Результативный этап:

- наставник дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые горизонты личностного развития.

## **7. Типы и формы наставничества**

7.1. Основными типами наставничества, которые реализуются в колледже, являются: групповое, коллективное и индивидуальное наставничество, ситуационное, краткосрочное и социокультурное.

7.2. Наставничество в колледже реализуется в следующих формах:

- «студент - студент»;
- «педагог - педагог»;
- «педагог - студент»;
- «работодатель - студент».

7.3. Каждая форма взаимодействия характеризуется и включает в себя цели и задачи, ролевые модели, направления деятельности и ожидаемые

результаты.

## **8. Форма наставничества «студент - студент»**

8.1. Форма наставничества «студент-студент» предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее строгой субординации.

8.2. Цель реализации формы наставничества «студент - студент» - адаптация членов студенческой группы 1-го курса к студенческой жизни (учебный процесс, ориентация в правах и обязанностях, культурное и физическое совершенствование), сопровождение процесса социализации и профессионализации студентов (включение их в молодежное движение и общение внутри него с экспертами, наставниками и организаторами), развитие у них гибких компетенций и межпредметных навыков через участие в собственных и региональных образовательных проектах, форумных кампаниях.

8.3. Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы взаимодействия «студент - студент»:

- создание актива студентов в группах нового набора, оказание помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого самоуправления;

- содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию интеллигентности, гражданственности, созданию коллектива, сплоченного идеей обогащения знаниями;

- помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов, создание комфортных условий и коммуникаций в колледже;

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

- повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;

- формирование у первокурсников чувства гордости за выбранную специальность, колледж;

- мотивация к участию в мероприятиях различного уровня, учебной деятельности, саморазвитию и самосовершенствованию;

8.4. Участники пары «наставник - наставляемый» внутри формы «студент - студент» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, ресурсов наставника, особенностей реализации планов



развития колледжа. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий - неуспевающий» (поддержка для достижения лучших образовательных результатов);
- взаимодействие «лидер - пассивный» (психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- взаимодействие «равный - равному» (обмен навыками, например, в случае, если наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным);
- совместная работа над проектом (взаимная поддержка).

8.5. Наставником может быть назначен - активный студент старших курсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и конкурсов локального, муниципального, регионального уровней, лидер студенческой группы, принимающий активное участие в жизни колледжа (общественной, научной, волонтерской деятельности, в конкурсах, участник спортивных клубов или клубов по интересам).

8.6. Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники.

8.7. Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

8.8. Наставляемыми могут быть:

- социально или ценностно дезадаптированный обучающийся с более низким по отношению к наставнику уровнем образования, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни группы, колледжа, отстраненный от коллектива;
- обучающийся с особыми образовательными потребностями (увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов);
- обучающийся, нуждающийся в адаптации к новым жизненным условиям (проживание в общежитии, иногородние и иностранные студенты, имеющие определенный социальный статус).

8.9. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности и реализуется в участие проектной деятельности, совместном посещении спортивных и культурных мероприятий, организации мероприятий, совместном участии в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для адаптации).

#### 8.10. Направления работы наставника:

- помощь в адаптации и сплочение студенческой группы;
- проведение часов наставника;
- контроль проживания в общежитии (для иногородних студентов);
- внеурочная деятельность;
- учебная деятельность.

#### 8.11. Ожидаемые результаты работы наставнической пары:

- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы колледжа,
- повышение мотивации как наставника, так и наставляемого к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию отдельных компетенций (под индивидуальные потребности личности).
- рост посещаемости студентами клубов по интересам, спортивных клубов;
- количественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри студенческой группы;
- снижение числа жалоб от педагогов, студентов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива.

### **9. Форма наставничества «педагог-педагог»**

9.1. Форма наставничества «педагог - педагог» осуществляется при взаимодействии молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

9.2. Цель реализации взаимодействия формы наставничества «педагог - педагог» - оказание помощи в профессиональном становлении, тесное вовлечение в трудовой процесс и общественную жизнь молодого педагога или педагога, имеющего затруднения в своей работе, с учетом его индивидуальных наклонностей и способностей.

9.3. Задачи взаимодействия наставляемого и наставника при реализации формы «педагог-педагог»:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в

соответствии с занимаемой должностью;

- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

- сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности;

- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;

- повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью педагогов;

- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды колледжа.

9.4. Участники пары «наставник - наставляемый» внутри формы «педагог - педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, ресурсов наставника, особенностей реализации планов развития колледжа. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», осуществляется с целью поддержки молодого специалиста в процессе приобретения необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог,

- испытывающий проблемы», осуществляется с целью психоэмоциональной поддержки («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время уроков»), в сочетании с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических навыков, компетенций и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», осуществляется, возможно, более молодым преподавателем, с целью оказания помощи опытному представителю «старой школы» для овладения современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», осуществляется опытным педагогом с целью оказания методической помощи по конкретной дисциплине, МДК (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

9.5. Наставником может быть назначен опытный, располагающий ресурсами, навыками и компетенциями педагог, кандидатура которого рассматривается и утверждается на педагогическом совете или заседании ПЦК, согласуется с

заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

9.6. Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники.

9.7. Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

9.8. Наставляемыми педагогами могут быть:

- молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет);
- педагоги, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности;
- педагоги, не имеющие педагогического образования;
- педагоги, испытывающие затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию;
- педагоги с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от профессионального опыта и возраста).

9.9. Основные функции наставника: диагностическая (выявление ближайших точек роста), информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная, психоэмоциональная (помощь в установлении контакта со студентами и коллегами).

9.10. Задачи, которые реализует наставник:

- разработка совместно с наставляемым педагогом плана индивидуального развития, с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплинам, междисциплинарным курсам, практикам;
- контроль реализации плана работы наставляемого;
- сопровождение, индивидуальные консультации;
- оказание методической помощи (посещение уроков с последующим анализом, подбор литературы, разработка рабочих программ, подготовка современного урока, осуществление индивидуального и дифференцированного подхода в процессе обучения и пр.);
- организация самообразовательной работы по методической теме;
- психоэмоциональная поддержка в процессе адаптации;
- подготовка к предстоящей аттестации на квалификационную категорию по должности «преподаватель».

9.11. При реализации взаимодействия «педагог-педагог» участники пары «наставник - наставляемый», в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника, могут использовать примерные формы документов, указанные в приложениях.

9.12. Ожидаемые результаты работы наставнической пары:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа;

- развитие личного, творческого и педагогического потенциалов педагогического коллектива колледжа;
- сокращение текучести педагогических кадров колледжа;
- развитие у наставляемых педагогов компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- получение профессиональных советов и рекомендаций, мотивации и ресурсов для комфортной адаптации молодых педагогов в образовательной организации;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;
- повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью у педагогов колледжа;
- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды колледжа.

## **10. Форма наставничества «педагог - студент»**

10.1. Форма наставничества «педагог - студент» осуществляется при взаимодействии педагога колледжа и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, студента группы риска).

10.2. Участники пары «наставник - наставляемый» формы «педагог - студент» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, ресурсов наставника, особенностей реализации планов развития колледжа. Основными вариантами могут быть:

- «педагог - высокомотивированный студент»;
- «педагог - студент группы риска»;
- «педагог - студент с ограниченными возможностями здоровья» (далее ОВЗ).

10.3. Цель реализации формы наставничества «педагог - высокомотивированный студент» - раскрытие потенциала личности наставляемого.

10.4. Задачи взаимодействия формы наставничества «педагог - высокомотивированный студент»:

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях;

- раскрытие личностного, творческого профессионального потенциала каждого обучающегося;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- улучшение показателей эффективности колледжа.

10.5. Наставником пары «педагог - высокомотивированный обучающийся» может быть педагог колледжа.

10.6. Наставляемым пары «педагог - высокомотивированный обучающийся» может быть одаренный обучающийся либо высокомотивированный обучающийся, имеющий высокий уровень мотивации быть успешным.

10.7. Направления работы наставника взаимодействия «педагог - высокомотивированный обучающийся»:

- побуждает к нахождению и принятию самостоятельных решений;
- создает необходимые условия для самореализации;
- совместно с обучающимся оценивает имеющиеся ресурсы для реализации поставленных целей;

- организует взаимодействие с родителями по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов студента;

- организует взаимодействие с другими педагогами для коррекции индивидуального плана развития;

- осуществляет совместно с обучающимся мониторинг достижений.

10.8. Ожидаемые результаты работы наставнической пары «педагог - высокомотивированный обучающийся»:

- развитие self-компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, самоопределения, осуществления личностного выбора;

- определение познавательных интересов обучающегося;

- формирование индивидуального плана развития;

- вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность;

- повышение образовательных результатов наставляемого в том числе в конкурсном, олимпиадном движениях.

10.9. Цель реализации взаимодействия «педагог - обучающийся группы риска» - оказание социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся группы риска.

10.10. Задачи взаимодействия «педагог - обучающийся группы риска»:

- обучение общеучебным и практическим навыкам обучающегося группы риска, необходимым для адаптации в колледже и обществе;

- оказание помощи в выборе формы внеурочной деятельности;

- оказание помощи в гражданском, личностном, профессиональном самоопределении обучающегося;

- оказание помощи в выборе образовательной траектории;

- установление контакта с педагогами образовательной организации, работающими с обучающимся группы риска.

10.11. Наставником взаимодействия «педагог - обучающийся группы риска» может быть педагог, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении.

10.12. Наставляемым взаимодействия «педагог - обучающийся группы риска» может быть слабомотивированный, дезориентированный обучающийся, малоинформированный о карьерных и образовательных перспективах.

10.13. Направления работы наставника взаимодействия «педагог - обучающийся группы риска»:

- повышение учебной мотивации обучающегося;

- профориентационная работа;

- работа с семьей обучающегося;

- работа с педагогическим коллективом колледжа.

10.14. Ожидаемые результаты работы наставнической пары «педагог - обучающийся группы риска»:

- сокращение сроков адаптации наставляемого в образовательной организации и обществе;

- повышение образовательных результатов наставляемого;

- повышение мотивации обучения;

- повышение уровня гражданского, личностного и профессионального самоопределения;

- повышение мотивации к участию в программах и мероприятиях внеурочной деятельности;

- развитие у наставляемого коммуникативных компетенций.

10.15. Цель взаимодействия «педагог - обучающийся с ОВЗ» - успешное включение обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (инвалидностью) в образовательную среду образовательной организации и социокультурную среду социума.

10.16. Задачи взаимодействия «педагог - обучающийся с ОВЗ»:

- создание условий для успешного обучения обучающегося;

- создание условий для успешной социализации обучающегося;

- максимальное раскрытие потенциала личности обучающегося.

10.17. Наставником в паре «педагог - обучающийся с ОВЗ» может быть педагог-психолог, педагог без специального образования, прошедший курсы повышения квалификации по вопросам образования обучающихся с ОВЗ.

10.18. Наставляемым в паре «педагог - обучающийся с ОВЗ» может быть обучающийся с ОВЗ.

10.19. Направления работы наставника при взаимодействии «педагог - обучающийся с ОВЗ»:

- обеспечивает сопровождение обучающегося с ОВЗ (инвалидностью) в образовательном пространстве;
- организует конструктивное взаимодействие обучающегося с социокультурной средой;
- организует взаимодействие обучающегося с педагогами и другими педагогическими работниками колледжа;
- организует взаимодействие с родителями (законными представителями);
- контролирует и оценивает эффективность построения и реализации образовательной программы.

10.20. Ожидаемые результаты работы наставнической пары «педагог - обучающийся с ОВЗ»:

- развитие у наставляемого компетенций, необходимых для социализации в их ближайшем окружении, образовательном пространстве;
- сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в колледже;
- возникновение и сохранение положительного эмоционального настроя по отношению к процессу жизнедеятельности в колледже и взаимодействию с социумом.

## **11. Форма наставничества «работодатель - студент»**

11.1. Форма наставничества «работодатель - студент» осуществляется при взаимодействии обучающегося колледжа и представителя медицинской организации, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к самореализации.

11.2. Цель реализации формы наставничества «работодатель-студент» получение обучающимся (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения, профессиональной реализации и трудоустройства.

11.3. Задачи взаимодействия наставляемого и наставника при реализации формы «работодатель - студент»:

- помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала, формирование индивидуальной образовательной траектории,



развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, формирование дисциплинированности, доброжелательного и уважительного отношения к коллегам и гражданам, корпоративной культуры, приверженности к неукоснительному следованию правилам и нормам медицинской этики и деонтологии;

- приобретение наставляемым опыта и знакомство с задачами внутри профессии: погружение обучающегося в профессиональную среду, ознакомление с условиями труда, режимом работы, кругом обязанностей, зоной ответственности и требованиями, предъявляемыми к сотрудникам медицинских организаций;

- содействие усвоению молодым специалистом теоретических знаний, практических навыков и опыта наставника, приобретенных им в процессе профессиональной деятельности.

11.4. Участники пары «наставник - наставляемый» внутри формы «работодатель - студент» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, ресурсов наставника, особенностей реализации планов развития колледжа. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «активный профессионал - равнодушный потребитель» осуществляется с целью мотивации, ценностной и профессиональной поддержки обучающегося с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

- взаимодействие «успешный профессионал - студент, выбирающий профессию» является краткосрочным и осуществляется с целью представления студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;

- взаимодействие «коллега - будущий коллега» осуществляется с целью совместной работы по развитию творческого, 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» осуществляется с целью профессиональной поддержки в рамках производственной практики студента, направленной на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

11.5. Наставником может быть назначен представитель региональной

медицинской организации, неравнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге, возможно, выпускник колледжа.

11.6. Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники.

11.7. Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

11.8. Наставляемыми могут быть:

- социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков;

- дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества.

11.9. Основные функции наставника: диагностическая (выявление ближайших точек роста), информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная, психоэмоциональная (помощь в установлении контакта с будущими коллегами).

11.10. Задачи, которые реализует наставник:

- разработка совместно с наставляемым плана индивидуального развития, с учетом уровня потенциальных возможностей и профессиональной подготовки обучающегося;

- контроль реализации плана работы наставляемого;

- индивидуальные консультации, связанные с должностными обязанностями, квалификационными требованиями, предъявляемыми к сотрудникам медицинских организаций;

- подготовка обучающегося к профессиональным конкурсам, олимпиадам и чемпионатам профессий;

- психоэмоциональная поддержка в процессе;

- содействие подготовке «портфолио достижений» наставляемого.

11.11. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности и реализуется через участие в проектной деятельности, ярмарки вакансий, конкурсы профессионального мастерства, дуальное обучение, дискуссии, экскурсии в медицинские организации.

11.12. Ожидаемые результаты наставнической пары:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования.
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для полноценную трудовую деятельность.
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- численный рост планирующих трудоустройство в региональных медицинских организациях выпускников.

## **12. Проведение мониторинга достижения целевых показателей внедрения Программы наставничества**

12.1. Сбор первичных данных мониторинга достижений целевых показателей внедрения технологии наставничества осуществляет ответственный куратор.

12.2. Сбор первичных данных происходит через оценку результатов реализации дорожной карты и программы наставничества.

12.3. Интегральным основным показателем внедрения системы наставничества считается оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.

12.4. Мониторинг достижения целевых показателей внедрения системы наставничества проводится ежегодно.

12.5. Мониторинг эффективности внедрения технологии наставничества определяется по двум направлениям:

- степень реализации системы наставничества (процент реализации образовательных и культурных проектов; процент обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты; количество обучающихся, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях и др.).

- степень сформированности метакомпетенций всех участников, уровня мотивированности и осознанности участников, качества адаптации молодого специалиста на месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

12.6. Мониторинг наставнического сопровождения наставляемых может осуществляться следующими способами:

- подготовка куратором наставнической деятельности и сторонним экспертом отзывов о результатах работы наставнической пары и реализации программы наставничества;
- продукты совместной интеллектуальной деятельности наставников

(индивидуальные планы развития, проектные работы, портфолио обучающихся и преподавателей, методические разработки т пр.);

- принадлежность к сообществу наставников.

12.7. Критерии оценки работы наставников:

- повышение проектной культуры наставляемых, которая оценивается по итогам проекта;

- качественный результат посещаемости клубов по интересам, спортивных секций, внеурочных мероприятий, участие в волонтерском движении, учебно-исследовательской деятельности и др.;

- активность наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности колледжа (показателем является портфолио обучающегося, учитывающее участие в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и его результаты).

12.8. Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей реализации дорожной карты развития колледжа и программы наставничества.

12.9. Интеграция программы наставничества в комплексную программу развития колледжа, дорожную карту развития колледжа, рабочую программу воспитания.

12.10. Отчет по итогам внедрения программы наставничества должен содержать информацию, раскрывающую критерии оценки наставников.

12.11. Отчет заполняется наставником ежегодно в конце учебного года, проверяется куратором.

12.12. По итогам обработки отчетов происходит поощрение наставников.

### **13. Заключительные положения**

13.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором колледжа.

13.2. Настоящее Положение подлежит обязательному рассмотрению Педагогическим советом колледжа.

13.3. В настоящее Положение директором колледжа могут быть внесены изменения и дополнения в установленном порядке. Внесение изменений и дополнений оформляется приказом директора колледжа.

13.4. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат разрешению в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом колледжа и иными локальными нормативными актами колледжа.