



**Бюджетное учреждение профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
«Нижневартовский медицинский колледж»**

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
БУ «Нижневартовский медицинский
колледж»
Протокол №2 от 04.10.2022



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

БУ «Нижневартовский медицинский
колледж»

П.В.Исупов
2022 г

Система менеджмента качества

**Положение
о системе (целевой модели) наставничества
педагогических работников**

П СМК 04-04-160-2022

Редакция № 1

Дата введения «01» октября 2022 г.

Адрес: 628616, Тюменская область, Ханты-Мансийский
автономный округ-Югра,
г. Нижневартовск, ул. Интернациональная, д. 3

г. Нижневартовск

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 2 из 30

Предисловие

1 РАЗРАБОТАНО БУ «Нижевартовский медицинский колледж».

2 Положение разработано с учетом рекомендаций ГОСТ Р ИСО 9004-2010 и соответствует требованиям ГОСТ Р ИСО 9001-2015.

3 Данный документ является собственностью разработчика и не подлежит копированию и распространению без его согласия.

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 3 из 30

Оглавление

I. Общие положения.....	4
II. Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества в БУ «Нижевартовский медицинский колледж».....	6
Формы наставничества.....	6
III. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников.....	7
в БУ «Нижевартовский медицинский колледж».....	7
IV. Организационная система наставничества педагогических работников БУ «Нижевартовский медицинский колледж».....	10
V. Права и обязанности наставника и наставляемого в БУ «Нижевартовский медицинский колледж».....	10
VI. Заключительные положения	13
Приложение 1	14
Перечень мероприятий реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Колледже («Дорожная карта»).....	14
Приложение 2.....	17
Индивидуальная программа наставничества.....	17
Приложение 3	23
Отчет-анкета наставника о результатах работы наставляемого	23
Приложение 4.....	25
Отчет-анкета наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника	25
Лист регистрации изменений	28
Лист рассылки	29
Лист ознакомления	30

БУ «Нижевартровский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников БУ «Нижевартровский медицинский колледж» (далее – Положение) определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях, ожидаемые результаты.

1.2. Положение разработано на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта

«Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральным закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении 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»;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-

БУ «Нижневартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 5 из 30

Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года
№ 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.».

1.3. Основные понятия, используемые в Положении:

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Педагогические работники – работники образовательных организаций, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных программ.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности,

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 6 из 30

направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.4. Структура Положения:

- Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества в БУ «Нижевартовский медицинский колледж». Формы наставничества;
- Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в БУ «Нижевартовский медицинский колледж»;
- Организационная система наставничества педагогических работников БУ «Нижевартовский медицинский колледж» и ее структурные компоненты;
- Права и обязанности наставника и наставляемого в БУ «Нижевартовский медицинский колледж»;
- Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества педагогических работников в БУ «Нижевартовский медицинский колледж». Мониторинг и оценка результатов;
- Заключительные положения.

II. Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества в БУ «Нижевартовский медицинский колледж». **Формы наставничества.**

2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества: создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в БУ «Нижевартовский медицинский колледж» для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

2.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межколледжной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся не директивных (горизонтальных) инициатив;

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 7 из 30

- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

2.3. Формы наставничества

В БУ «Нижевартовский медицинский колледж» применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых:

«педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов.

III. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в БУ «Нижевартовский медицинский колледж».

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

3.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в колледже:

руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

куратора реализации персонализированных программ наставничества;

наставников – педагогов, которые:

– Имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;

– Демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 8 из 30

3.2. Организационно-методические и организационно- педагогические условия и ресурсы.

3.2.1 Наставничество организуется на основании приказа директора колледжа.

3.2.2 Руководство деятельностью наставника осуществляет заместитель директора по учебно-методической работе, методист и руководители методических объединений, в которых реализуется наставничество.

3.2.3 Наставник выбирается из числа наиболее подготовленных преподавателей, которые соответствуют следующим критериям:

- ✓ высокий уровень профессиональной подготовки;
- ✓ развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- ✓ опыт воспитательной и методической работы;
- ✓ стабильные результаты в работе;
- ✓ способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- ✓ стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.2.4 Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных преподавателей.

3.2.5 Назначение наставника производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации методического совета, приказом директора колледжа с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

3.2.6 Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников колледжа:

- преподавателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательной организации;
- специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет в данном учреждении;
- преподавателей, переведенных на другую работу в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- преподавателей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения занятий в определенной группе (по определенной тематике).

3.2.7 Кандидатура молодого специалиста для закрепления за ним наставника рассматривается на заседании методического объединения с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора колледжа.

БУ «Нижевартровский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 9 из 30

3.2.8 Оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества осуществляется методическим советом.

3.2.9 Замена наставника производится приказом директора колледжа в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.2.10 Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации включают:

- рекреационную зону для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы (кабинеты практических занятий для демонстрации и отработки практических навыков, интерактивная стойка «Пирогов» и др.).

3.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя образовательной организации к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности,
- награждение почетной грамотой государственного или муниципального органа,
- вручение ценного подарка,
- награждение иными ведомственными наградами;
- внесение предложения о рекомендации по результатам аттестации к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности в порядке должностного роста;

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 10 из 30

- материальное поощрение (выплата премии за особые заслуги, выплата материальной помощи);

- присуждения почетного звания «Почетный наставник в сфере образования».

3.5 Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

IV. Организационная система наставничества педагогических работников БУ «Нижевартовский медицинский колледж»

Реализация программы наставничества в Колледже должна включать семь основных этапов, сроки реализации данных этапов и мероприятия указаны в приложении 1 (Дорожная карта):

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

При организации наставничества на каждую пару/группу наставник – наставляемый(ые) составляется индивидуальная программа реализации целевой модели наставничества (приложение 2), исходя из запросов и начального уровня знаний и умений наставляемого(ых). Программа в процессе работы может быть скорректирована с учетом достигаемых результатов, цели и задач работы.

V. Права и обязанности наставника и наставляемого в БУ «Нижевартовский медицинский колледж»

5.1. Права и обязанности наставника

5.1.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 11 из 30

наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5.1.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5.2. Права и обязанности наставляемого

5.2.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников

БУ «Нижневартковский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 12 из 30

образовательной организации;

- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.1.3. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- 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.

5.2. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений.

Председатель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю директора по УМР.

БУ «Нижевартровский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 13 из 30

VI. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента согласования педагогическим советом, утверждения и действует бессрочно.

7.2. 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 регионального уровня

БУ «Нижегородский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 14 из 30

Приложение 1

Перечень мероприятий реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Колледже («Дорожная карта»)

№	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Содержание деятельности и план мероприятий
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества.	Август - сентябрь (ежегодно)	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов Колледжа: – приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» - Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, – Перечень мероприятий реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Колледже («Дорожная карта») – приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью. – подготовка персонализированных программ наставничества – при наличии в организации наставляемых.
2.	Формирование банка наставляемых:	Сентябрь ежегодно	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества		Издание 2022г.
	Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022		Лист 15 из 30

3.	Формирование банка наставников:	Сентябрь ежегодно	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
4.	Отбор и обучение наставников.	Октябрь – ноябрь ежегодно	1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы 2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Ноябрь ежегодно	1) Формирование наставнических пар/групп. 2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. 3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников		Издание 2022г. Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022		Лист 16 из 30
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	Июнь – сентябрь ежегодно	1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование); 2) Проведение колледжной конференции или семинара; 3) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; 4) Пополнение методической копилки педагогических практик наставничества; 4) Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли; 5) Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества.
7.	Информационная поддержка системы наставничества	В течение всего периода реализации	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 17 из 30

Приложение 2

Индивидуальная программа наставничества

Наставник _____
(должность, ФИО наставника)

Наставляемый _____
(должность, ФИО наставляемого)

Цель – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в колледже и осуществления воспитательной работы с группой.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со студентами и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- -оказание помощи в ведении документации преподавателя.

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества		Издание 2022г.
	Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022		Лист 18 из 30

План мероприятий по реализации индивидуальной программы

№ п/п	Мероприятие	Срок реализации по плану	Срок реализации фактически	Планируемый результат
Обеспечение условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в колледже.				
1.1	Знакомство с правовой базой, регламентирующей образовательный процесс в Колледже.	1 месяц с начала реализации плана		Наставляемый ознакомлен с правовой базой, регламентирующей образовательный процесс.
1.2	Изучение уровня профессионализма и деловых качеств, выявление затруднений молодых специалистов. - использование метода самоанализа и самодиагностики; - использование метода наблюдения, опроса и анализа продуктов педагогической деятельности; - использование методов экспертной оценки	1 месяц с начала реализации плана		Диагностика уровня профессионализма, коррекция индивидуального плана с учетом запросов по реализации модели наставничества.

БУ «Нижегородский медицинский колледж»	Система менеджмента качества		Издание 2022г.
	Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022		Лист 19 из 30

	профессиональной деятельности (тесты, профессиональные задачи, кейсы и т.д.) - использование методов мониторинга профессиональной деятельности (посещение занятий, карты наблюдения и т.д.)				
1.3	Оказание психолого-педагогической, методической помощи в период адаптации к профессиональной деятельности и работе в новом коллективе, в преодолении затруднений - демонстрация успешного педагогического опыта - посещение занятий педагога и определение способов повышения их эффективности	В течение всего периода реализации плана			Облегчение процесса адаптации молодого специалиста, минимизация количества ошибок в процессе выполнения профессиональной деятельности
1.4	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: взаимопосещение учебных занятий, участие в научно-методических мероприятиях.	В течение всего периода реализации плана			Наличие собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста. Осуществление преемственности практик.
Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе передового педагогического опыта					

БУ «Нижегородский медицинский колледж»	Система менеджмента качества		Издание 2022г.
	Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022		Лист 20 из 30

	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: открытые уроки, мастер-класс, совместная подготовка научно-методических разработок, научных публикаций	В течение периода реализации плана		Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов: личное участие в научно-методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня.
2.1	Привлечение молодого (начинающего) специалиста к участию в научно-методической работе: участие в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях и т.п.			
2.2	Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).			
2.3	Подготовка молодого (начинающего) специалиста к прохождению процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности / на квалификационную категорию			Успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников Колледжа со стажем 0-3 года. Снижение текучести кадров среди педагогических работников Колледжа со стажем 0-3 года.

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества		Издание 2022г.
	Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022		Лист 21 из 30

3. Реализация воспитательной работы преподавателя			
3.1	Взаимодействие молодого специалиста в рамках развития умения воспитательную работу с группой на основе изучения обучающегося, индивидуальную работу со студентами.	В течение всего периода реализации программы	Успешная реализация воспитательной системы, наличие взаимопонимания в курируемой группе, сплоченность обучающихся.

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 22 из 30

Отзыв об итогах выполнения индивидуального плана наставляемого

_____ за период с _____ по _____
ФИО, должность

№ п/п	Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
1.	Знакомство с какими положениями из нормативно-правовых актов, регламентирующих выполнение должностных обязанностей, позволило улучшить работу.	
2.	Какие теоретические знания оказались полезны в организации профессиональной деятельности	
3.	Каков уровень работоспособности, объем выполняемых функциональных обязанностей	
4.	Как изменилось отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
5.	Как исполняются распоряжения и указания администрации, связанные с профессиональной деятельностью	
6.	Как изменилось профессиональное общение, соблюдаются нормы профессиональной этики	
7.	Каковы уровень адаптированности в коллективе, взаимоотношения с коллегами	
8.	Участие в жизни коллектива	

Выводы: _____
 Рекомендации: _____
 Наставник _____
 С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____

Примечание.

* в разделе «Вывод» описывается объем и качество выполнения индивидуального плана; готовность к самостоятельному исполнению наставляемым функциональных обязанностей.

** в разделе «Рекомендации» отмечаются: основные профессиональные трудности, возникающие у наставляемого и способы их устранения; вопросы, которые необходимо дополнительно изучить наставляемому в целях совершенствования профессиональной компетентности; указание направлений необходимой дополнительной профессиональной подготовки (обучения).

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 23 из 30

Приложение 3

Отчет-анкета наставника о результатах работы наставляемого

Уважаемый наставник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества _____ (Ваши ФИО)
_____ (ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлении эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?
2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?
5. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?
6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?
7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)
 - Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения
 - Освоение практических навыков работы
 - Изучение теории, выявление пробелов в знаниях
 - Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства
8. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов)
 - Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
 - В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
 - Личные консультации в заранее определенное время
 - Личные консультации по мере возникновения необходимости
 - Поэтапный совместный разбор практических заданий

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 24 из 30

9. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество? _____

11. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество: _____

(наименование должности) (подпись) (расшифровка подписи) наставника)
20__ г.

С отчетом ознакомлен (а) _____
(фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 25 из 30

Приложение 4

Отчет-анкета наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества _____ (ФИО наставника)

в отношении _____ (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы.

В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?

2. Как бы вы оценили требовательность наставника?

3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?

4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?

5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?

6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?

7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)

- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте

- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону

- Личные консультации в заранее определенное время

- Личные консультации по мере возникновения необходимости

- Поэтапный совместный разбор практических заданий

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему? _____

9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества? _____

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации? _____

11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником: _____

БУ «Нижевартровский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 26 из 30

(наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставляемого)

20__ г.

С отчетом ознакомлен(а)

(фамилия, инициалы) (подпись наставника) (дата ознакомления)

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 27 из 30

Лист сведений о разработчиках

Разработчики

Методист

должность, подразделение

личная подпись

Кабардаева А.А.

расшифровка подписи

Заместитель директора по

учебно-практической работе

должность, подразделение

личная подпись

Зиязова Ю.Е.

расшифровка подписи

Согласовано:

Заместитель директора по

воспитательной работе

должность, подразделение

личная подпись

Петренко А.А.

расшифровка подписи

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 28 из 30

Лист регистрации изменений

[illegible]

БУ «Нижевартовский медицинский колледж»	Система менеджмента качества Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Издание 2022г.
		Редакция № 1
	П СМК 04-04-160-2022	Лист 29 из 30

Система менеджмента качества
Положение о системе (целевой модели)
наставничества педагогических
работников

Издание 2022г.

Редакция № 1

П СМК 04-04-160-2022

Лист 29 из 30

Лист рассылки

[illegible]

ФИО
получателя
документа

Дата
получения
документа

№ копии

Подпись
получателя
документа

1

2

3

4

5

