

Санкт–Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение «Акушерский колледж»

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом Директора СПб ГБПОУ  
«Акушерский колледж»  
№ 53-а от 15 декабря 2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

РАССМОТРЕНО  
На заседании методического совета  
СПб ГБПОУ «Акушерский  
колледж»  
№ 3 от «26» ноября 2025 года

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом СПб  
ГБПОУ  
«Акушерский колледж»  
№ 2 от «10» декабря 2025 г.

Санкт - Петербург  
2025

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение разработано на основании:

- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012, ст. 48 ,в редакции от 08.12.2020 года
  - Федерального закона от 09.11.2024 г. №381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» (вступает в силу с 01.03.2025г.);
  - Распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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 обмена опытом между обучающимися»
  - Письма Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями 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»)
- 1.1. Положение о наставничестве в СПб ГБПОУ «Акушерский колледж» (далее по тексту Положение, колледж) определяет цели и задачи наставнической деятельности в колледже, а также направления и порядок организации наставничества в колледже по формам: «педагог - педагог», «педагог-студент», «студент-студент».
  - 1.2. Наставничество универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.
  - 1.3. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Внедрение целевой модели наставничества в рамках колледжа предусматривает независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.
  - 1.4. Наставляемый участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся»,

- 1.5. Наставник участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 1.6. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## **2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

- 2.1. Целью наставничества является создание благоприятных условий и оказание помощи для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в колледже.
- 2.2. Задачи наставничества:
  - привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
  - ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива колледжа и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.
  - формирование и развитие общих компетенций у обучающихся колледжа; формирование и развитие профессиональных компетенций у обучающихся колледжа; профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска».
- 2.3. Каждая из указанных в пункте 1.1 настоящего Положения форм наставничества 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. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник наставляемый), но и для групповой работы (один наставник группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

### 3. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

#### 3.1. Форма наставничества «педагог— педагог»

3.1.1. Форма наставничества «педагог - педагог» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

3.1.2. Целью данной 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 колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3.1.3. Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности:

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в колледже;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество колледжа (как часть педагогического).

3.1.4. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в колледже. 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 колледжа и профессии.

3.1.5. Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим коллективом и родителями обучающихся;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### 3.1.6. Портрет участников.

#### 3.1.6.1. 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 коллективе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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

#### 3.1.6.2. 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, существующих в колледже.
- Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

3.1.7. Форма наставничества «педагог — педагог» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования.

## 3.2. Форма наставничества «Педагог - студент»

### 3.2.1. Форма наставничества «педагог-студент» предполагает

Создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования талантов и способностей, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактика правонарушений в колледже, и социализация обучающихся из «группы риска»

### 3.2.2. Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов обучающегося;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента обучающихся, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных в медицинских организациях города.

### 3.2.3. Портрет участников.

3.2.3.1. Наставник. Неравнодушный преподаватель профессионального цикла с большим (от 3 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.

### 3.2.3.2. Наставляемый.

Вариант 1. Активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором профессии, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умений.

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

3.2.4. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающегося в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

3.2.5. Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики

3.2.6. Область применения в рамках образовательной программы: практикоориентированные образовательные программы, проектная деятельность, ярмарки вакансий, профессиональные конкурсы, дискуссии, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

### 3.3. Форма наставничества «студент-студент»

3.3.1. Форма наставничества «студент - студент» предполагает взаимодействие обучающихся колледжа, который оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

3.3.2. Целью такой формы наставничества является улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

3.3.3. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

3.3.4. Результатом правильной организации работы наставников будет:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся;
- снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;
- активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов

3.3.5. Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в колледже;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете;

### 3.3.6. Портрет участников

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

3.3.6.2. Наставляемый,

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный студент, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри колледжа

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

3.3.7. Вариации ролевых моделей внутри формы «студент-студент » могут быть:

Положение о наставничестве

- взаимодействие «успевающий неуспевающий», классический 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;

3.3.8. Область применения в рамках образовательной программы.

3.3.8.1. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

3.3.8.2. В колледже: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.

#### **4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

4.1. Директор колледжа ежегодно издает приказ «О наставничестве», в котором закрепляются наставники.

4.2. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников.

- преподавателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в колледже;
- преподавателей имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- преподавателей, переведенных на другую работу, в случае если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками

4.3. Список, кому требуется наставник по определенным направлениям наставничества, формируется в учебной части ежегодно не позднее 1 октября текущего года и в течение года по мере необходимости.

4.4. Заместители директора по учебной работе и практическому обучению являются кураторами процессов наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

4.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

4.6. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевод наставника на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся;
- психологической несовместимости наставника и обучающегося.



- 4.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.
- 4.8. Результаты деятельности наставника оценивают кураторы процессов наставничества (заместители директора) раз в семестр (на 15 февраля и 15 июня текущего учебного года) при подведении итогов работы по показателям критериев эффективности деятельности.
- 4.9. Заместители директора (кураторы процессов наставничества по закрепленным за ними направлениям) обязаны:
- разработать (совместно с наставником) и утвердить Программу наставничества;
  - подготовить проект приказа о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества;
  - проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
  - создать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
  - посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;

## **5. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО**

5.1. В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- изучать личностные качества наставляемого, его отношение с коллегами, однокурсниками, родителями, увлечения, наклонности, круг общения;
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу наставляемым, оказывать необходимую помощь; о личном примером способствовать развитию положительных и/или профессиональных качеств у наставляемых, корректировать их поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- разрабатывать совместно со наставляемым план индивидуального развития;
- вести записи (журнал) наставника;
- совместно подготавливать «портфолио достижений»

5.2. В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный, профессиональный и культурный уровень;
- отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

## **6. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- программа наставничества;
- список наставников;
- приказ директора «О наставничестве»;
- записи (журнал) наставника;
- протоколы заседаний педагогического совета, методического совета и цикловых методических комиссий, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.