

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«АМУРСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

ПРИКАЗ

01.10.2026

г. Благовещенск

№ 452-02

Об утверждении Положения о наставничестве
в ГАУ АО ПОО «Амурский медицинский колледж»
включая филиалы

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 17.11.2025 № 424-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (в части введения обязательного наставничества в сфере здравоохранения), приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 № 167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения», приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 № 166н «Об утверждении перечня специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым осуществляется наставничество в сфере здравоохранения, сроки, в течение которых осуществляется наставничество», Распоряжением 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», Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся (приложение к распоряжению Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145), Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, Указа Президента Российской Федерации об установлении Дня наставника (2 марта)

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о наставничестве в ГАУ АО ПОО «Амурский медицинский колледж», включая филиалы.
2. Перечень должностных лиц, подлежащих ознакомлению с настоящим приказом, прилагается (Приложение).
3. Секретарю руководителя Герасимовой В.И. ознакомить сотрудников с настоящим приказом под подпись.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора по научно – методической работе.

Директор

Е.В. Шкуратова

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
ГАУ АО ПОО «АМК»
протокол от 17.09.26 №1

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГАУ АО ПОО «Амурский
медицинский колледж»
от 01.10.2018 № 452-08

СОГЛАСОВАНО
Студенческим советом
ГАУ АО ПОО «АМК»
протокол от 14.09.26 № 2

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в ГАУ АО ПОО «Амурский медицинский колледж», включая филиалы

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее — Положение) регламентирует порядок организации и осуществления наставничества в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Амурской области «Амурский медицинский колледж» (далее — Колледж).

1.2. Положение разработано в соответствии со следующими федеральными и региональными нормативными правовыми актами:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 10, 28, 44);
- Федеральный закон от 17.11.2025 № 424-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (в части введения обязательного наставничества в сфере здравоохранения);
- Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 № 167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения»;
- Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 № 166н «Об утверждении перечня специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым осуществляется наставничество в сфере здравоохранения, сроки, в течение которых осуществляется наставничество»;
- Распоряжение 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»;
- Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся (приложение к распоряжению Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145);
- Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года;
- Указ Президента Российской Федерации об установлении Дня наставника (2 марта);
- Трудовой кодекс Российской Федерации статья 191 ТК РФ (поощрения за труд) и статья 60.2 ТК РФ (совмещение профессий);

- Устав Колледжа;
- локальные нормативные акты Колледжа.

1.3. Настоящее Положение определяет цель, задачи, структуру, содержание и порядок функционирования системы наставничества в Колледже, а также права и обязанности участников наставнической деятельности.

1.4. Наставничество в Колледже реализуется по следующим формам:

- «педагог — студент»;
- «работодатель — студент»;
- «студент — студент»;
- «студент — школьник»;
- «педагог — педагог» (горизонтальное наставничество);
- «наставник – волонтер»;
- «работодатель — выпускник» (клиническое наставничество).

1.5. Наставничество осуществляется на безвозмездной основе с возможностью установления стимулирующих выплат в соответствии с локальными нормативными актами Колледжа.

II. ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ

2.1. Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве; горизонтальное обучение на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение студентов в выполнение должностных обязанностей и деятельность организации.

2.2. Целевая модель наставничества — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для успешного формирования у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, роста числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков, прикладного знакомства с профессией.

2.3. 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.

2.4. Программа наставничества — комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставников и наставляемых в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.5. Наставник — участник программы наставничества, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, готовый делиться опытом и оказывать поддержку наставляемому.

2.6. Наставляемый — участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником решает конкретные личностные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2.7. Куратор наставничества — должностное лицо (заместитель директора по учебной работе, заведующий отделом практики или методист), ответственное за организацию и контроль наставнической деятельности в Колледже.

2.8. Индивидуальный план наставничества — документ, определяющий содержание и формы наставнической деятельности, тематику и сроки проведения мероприятий.

III. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Цель наставничества: создание эффективной системы сопровождения профессионального становления студентов и молодых специалистов, направленной на

развитие кадрового потенциала, формирование профессиональных компетенций и успешную адаптацию к профессиональной деятельности.

3.2. Задачи наставничества:

- раскрытие и оценка личного профессионального потенциала наставляемого;
- повышение уровня осознанности в вопросах выбора профессии и самоопределения;
- ускорение процесса освоения профессиональных навыков;
- содействие в выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам;
- развитие у студентов интереса к трудовой деятельности;
- адаптация молодых специалистов на рабочем месте;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- профилактика правонарушений и социализация студентов из «группы риска»;
- обеспечение преемственности кадров и закрепление молодых специалистов в медицинских организациях Амурской области.

IV. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Форма «педагог — студент»

Наставничество без отрыва от учёбы для профессиональной и социальной адаптации, передачи знаний, навыков и компетенций.

Наставник: преподаватель Колледжа, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный на первую или высшую квалификационную категорию. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый:

- Вариант 1 (пассивный): низко мотивированный, дезориентированный студент, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию.
- Вариант 2 (активный): мотивированный студент, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Ролевые модели:

- «тренер — конкурсант» (подготовка к конкурсам, олимпиадам, чемпионатам «Профессионалы»);
- «мастер — мотивированный студент» (внеурочная деятельность, развитие талантов).

Вариации наставничества:

- прямое / опосредованное;
- индивидуальное / коллективное;
- открытое / скрытое.

4.2. Форма «работодатель — студент»

Наставничество в рамках производственной практики, при котором наставником выступает опытный специалист медицинской организации.

Наставник: работник медицинской организации (старшая медицинская сестра, главная медицинская сестра, врач), имеющий успешный опыт профессиональной деятельности, активную жизненную позицию, высокую квалификацию. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Наставляемый: студент Колледжа, проходящий производственную практику.

Механизм: за каждым наставником закрепляется определённое направление профессиональной деятельности, в котором он имеет положительный опыт и высокие результаты. Модель — наставник-специалист.

4.3. Форма «студент — студент»

Горизонтальное наставничество, при котором наставником выступает студент старших курсов.

Наставник: студент, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата по одной или нескольким учебным дисциплинам, профессиональным модулям, обладающий организаторскими и лидерскими качествами. Взаимодействие лишено строгой субординации.

Наставляемый: студент младших курсов, нуждающийся в поддержке и адаптации, либо студент с особыми образовательными или социальными потребностями.

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения, улучшение образовательных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций.

Формы работы: индивидуальные и групповые. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, проектная деятельность.

Электронный ресурс: для эффективного взаимодействия создаётся закрытая группа в социальных сетях, личный сайт или блог, страница на сайте образовательной организации.

4.4. Форма «студент — школьник»

Взаимодействие студентов Колледжа с обучающимися общеобразовательных организаций в рамках проекта «Медицинские классы».

Наставник: успешный, ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию. Имеет сложившееся представление о получаемой специальности, высокие результаты освоения программы.

Наставляемый: обучающийся общеобразовательной школы — участник проекта «Медицинские классы», «Билет в будущее», обучение первой профессии. .

Цель: формирование у школьника представлений о медицинском профессиональном образовании, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, появление ресурсов для осознанного выбора будущей профессиональной траектории.

Формы работы:

- в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в Колледж;

- в профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в учреждение, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.

Выбор наставника: осуществляется активно с помощью социальной сети «ВКонтакте» Колледжа, где размещена информация о форме наставничества «студент — школьник». Ученик может добавиться в группу наставника-студента.

Количество участников: не регламентируется. При превышении 10 человек возможно привлечение ещё одного наставника по данной специальности.

4.5. Форма «педагог — педагог» (горизонтальное наставничество)

Взаимодействие между опытными и начинающими преподавателями для обмена опытом и взаимного профессионального роста.

Наставник: опытный преподаватель с высокими показателями качества профессиональной деятельности, стажем педагогической работы не менее 5 лет.

Наставляемый: молодой преподаватель (выпускник Колледжа или иной образовательной организации), впервые приступивший к педагогической деятельности, либо педагогический работник, назначенный на новую должность.

4.6. Форма «педагог — волонтер»

Деятельность строится на принципах добровольности, безвозмездности и доверия.

Наставник — педагог с опытом, готовый безвозмездно делиться знаниями и навыками.

Наставляемый — обучающийся, нуждающийся в поддержке (адаптация, учебные трудности, профориентация, сложная жизненная ситуация, обучающийся готовый делиться знаниями умениями навыками в пропаганде ЗОЖ и оказанию первой помощи постадавшему.

Взаимодействие строится на партнёрстве, а не на субординации.

4.7. Форма **«работодатель — выпускник»** (клиническое наставничество)

Обязательное наставничество для выпускников медицинского колледжа на рабочем месте в соответствии с требованиями 2026 года.

Наставник: опытный специалист медицинской организации, имеющий стаж работы по специальности не менее 5 лет и опыт наставничества.

Наставляемый: выпускник Колледжа, впервые приступивший к самостоятельной профессиональной деятельности.

«Сроки наставничества устанавливаются в соответствии с Приказом Минздрава России от 05.03.2026 № 166н в зависимости от специальности и места нахождения медицинской организации (от 1 года до 3 лет)».

V. СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа наставничества включает семь основных этапов:

1 этап — подготовка условий для запуска программы наставничества.

Нормативно-правовое оформление программы; информирование работодателей, педагогического коллектива и обучающихся; назначение куратора; определение целей, задач, форм и ожидаемых результатов; формирование дорожной карты; разработка системы поощрения наставников.

2 этап — формирование базы наставляемых.

Самодиагностика и внешняя диагностика профессиональных компетенций, образовательных дефицитов и запросов; информирование о целях и возможностях программы; мотивация к участию; включение данных в базу наставляемых и систему мониторинга.

3 этап — формирование базы наставников.

Информирование о запуске программы; сбор заявительных документов; отбор кандидатов; утверждение состава и формирование базы наставников.

4 этап — обучение наставников.

Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов); представление команды наставников наставляемым.

5 этап — формирование наставнических групп.

Отбор наставников под конкретные запросы наставляемых; разработка индивидуальных программ и методических инструментов; создание электронного ресурса для взаимодействия; организация встречи наставника и наставляемых.

6 этап — организация работы наставнических групп.

Разработка и реализация индивидуальных программ профессионального развития; сопровождение и мониторинг; выбор форматов взаимодействия; методическое сопровождение деятельности наставников; обратная связь; мониторинг влияния программы.

7 этап — завершение наставничества.

Рефлексия; подведение итогов мониторинга; оценка эффективности программы; реализация системы поощрений; организация праздничного события; обобщение, описание и публикация лучших практик наставничества.

VI. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

6.1. Выдвижение кандидатур на статус наставника может осуществляться:

- работодателем (самовыдвижение);
- руководством медицинской/фармацевтической организации;
- руководством Колледжа;
- педагогом (самовыдвижение);
- цикловой методической комиссией;
- студентом (самовыдвижение);
- куратором учебной группы;
- педагогическим коллективом;
- Студенческим советом;
- иным объединением, располагающим сведениями о компетенциях кандидата.

6.2. Формы работы наставника: индивидуальные и групповые. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия.

6.3. Электронный ресурс для взаимодействия: закрытая группа в социальных сетях, личный сайт или блог, страница на сайте образовательной организации.

6.4. Создание условий (информационных, материально-технических, временных, финансовых) возлагается на директора Колледжа.

6.5. Практика наставничества, признанная эффективной, подлежит обобщению, описанию и публикации на сайте образовательной организации, а также представляется для публикации в периодических педагогических изданиях регионального и федерального уровней.

VII. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ УЧАСТНИКОВ

7.1. Куратор наставничества

Назначается решением руководителя образовательной организации. Куратором может стать представитель образовательной организации (преподаватель, заведующий отделением, заведующий филиалом, заместитель директора).

Задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов);
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлечённости обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

7.2. Наставник

Имеет право:

- знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований законодательства;
- разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный план с учётом его профессиональных потребностей, давать конкретные задания с определённым сроком подготовки;
- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения профессиональных результатов наставляемого;

- мотивировать наставляемого на улучшение профессиональных результатов;
 - развивать у наставляемого гибкие навыки и метакомпетенции.
- Обязан:
- выполнять утвержденную программу наставничества;
 - контролировать и оценивать самостоятельно работу наставляемого;
 - оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках поставленных целей и задач;
 - содействовать развитию корпоративной культуры отделения медицинской организации;
 - разрабатывать совместно с наставляемым план индивидуального развития.

7.3. Наставляемый

Имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- обращаться с просьбой о замене наставника к куратору;
- оценивать эффективность работы наставника по анкете.

Обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества, в установленные сроки;
- совершенствовать свой профессиональный и культурный уровень;
- отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.

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

VIII. КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

1. Высокий уровень профессиональной подготовки.
2. Развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении.
3. Опыт воспитательной и методической работы.
4. Стабильные результаты в работе.
5. Богатый жизненный опыт.
6. Способность и готовность делиться профессиональным опытом.

Требования к наставникам по формам наставничества:

Форма наставничества	Требования к наставнику
Педагог — студент	Стаж педагогической работы не менее 3 лет; первая или высшая квалификационная категория
Работодатель — студент	Стаж работы по специальности не менее 5 лет; опыт наставничества приветствуется
Студент — студент	Успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата; организаторские и лидерские качества
Студент — школьник	Успешный, ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской позицией; высокие результаты освоения программы
Педагог — педагог	Стаж педагогической работы не менее 5 лет; высокие показатели качества профессиональной деятельности
Наставник – волонтер	Стаж работы по специальности не менее 5 лет; опыт наставничества

IX. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

9.1. Количественные показатели:

- выполнение мероприятий индивидуального плана в полном объёме;
- положительная динамика результатов профессиональной деятельности;
- численный рост планирующих трудоустройство выпускников;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем.

9.2. Качественные показатели:

- улучшение образовательных результатов студента;
- повышение уровня мотивированности и осознанности;
- участие студента в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах «Профессионалы»;
- улучшение психоэмоционального фона;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учёте в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов;
- рост числа обучающихся, желающих пройти профессиональные пробы.

9.3. Итоговая оценка проводится по завершении периода наставничества на заседании методического совета Колледжа.

X. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ НАСТАВНИКОВ

10.1. Формы поощрения:

- установление стимулирующих выплат;
- объявление благодарности;
- награждение грамотой Колледжа;
- представление к награждению ведомственными наградами;
- корпоративные награды в соответствии с российским законодательством.

За высокие показатели в работе возможно премирование согласно Положению об оплате труда

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора Колледжа.

11.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по решению Педагогического совета Колледжа и утверждаются приказом директора.

11.3. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на заместителя директора по учебной работе.