

**МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ,  
ПРОМЫШЛЕННОСТИ  
И СВЯЗИ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**



**Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение «Ставропольский  
региональный колледж вычислительной техники и  
электроники»  
(ГБПОУ СРКВТ и Э)**

**РАССМОТРЕНО**

на заседании педагогического Совета  
протокол № 3 от «17» января 2023 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБПОУ СРКВТ и Э

\_\_\_\_\_ Г.Г. Агаджанов  
«18» января 2023 года

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ**

**2023 г.**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения .....	3
2. Цели, задачи и принципы системы наставничества. Формы наставничества .....	4
3. Организация системы наставничества .....	6
4. Права и обязанности наставника .....	8
5. Права и обязанности наставляемого .....	9
6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов .....	10
7. Завершение персонализированной программы наставничества .....	11
8. Условия публикации результатов на сайте.....	11
9. Заключительные положения .....	12
10. Приложение 1 Целевая модель наставничества .....	13
11. Приложение 2 Заявление .....	14
12. Приложение 3 Соглашение.....	15

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в ГБПОУ «Ставропольский колледж вычислительной техники и электроники» (далее – колледж) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества педагогических работников колледжа (далее – Положение).

1.2 Нормативно-правовой основой организации наставничества в колледже являются:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;
- Распоряжение 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»;
- Распоряжение 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»;
- Приказ Министерства образования Ставропольского края № 337-пр от 03 марта 2022 года «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края»;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанные Министерством просвещения Российской Федерации и Общероссийским Профсоюзом образования письмо от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08).

### 1.3 Понятия, используемые в Положении

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

Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной

культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, глубокими знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовностью и способностью транслировать свой опыт.

Наставляемый – преподаватель, осуществляющий свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, установленного для оценки его способностей.

Персонализированная программа наставничества (ППН) – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Куратор – сотрудник колледжа, который отвечает за реализацию персонализированной программы наставничества.

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

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников – эффективный инструмент профессионального роста педагогических работников.

1.4 Действие настоящего Положения распространяется на педагогических работников колледжа.

## **2. Цели, задачи, принципы и формы наставничества**

2.1 Основной целью системы наставничества является оказание помощи молодым/начинающим специалистам/преподавателям в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту профессионального мастерства педагогических работников колледжа.

2.2 Задачами системы наставничества в колледже являются:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- содействовать созданию условий для совершенствования педагогического мастерства преподавателей, включая работу с молодыми специалистами;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и

видов наставничества педагогических работников колледжа;

- способствовать адаптации педагогических кадров в новой организации, при вхождении в новую должность.

2.3 Система наставничества основывается на следующих принципах:

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

- принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

- принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на уровне колледжа;

- принцип индивидуализации и персонализации - направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности.

2.4 Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу колледжа. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации программы наставничества принимает директор колледжа в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в колледже и замены их отсутствия.

2.5 Формы наставничества.

1. Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник-наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

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

3. Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

4. Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций,

технологий, а опытный педагог становится наставником молодого преподавателя в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

5. Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию каждый раз, когда наставляемый нуждается в них. Роль наставника заключается в обеспечении немедленного реагирования на ситуацию, значимую для его подопечного.

6. Традиционная форма наставничества – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по конкретным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

7. Форма наставничества «педагог-педагог» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал» – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

8. Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» способ реализации наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

2.6 В колледже применяются следующие формы наставничества: «педагог-педагог», «руководитель образовательной организации-педагог», «педагог-студент», «педагог колледжа-молодой/начинающих преподаватель» по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

### **3. Организация системы наставничества**

3.1 Наставничество организуется на основании приказа директора колледжа, настоящего Положения, при обоюдном согласии наставника и наставляемого по итогам рассмотрения их кандидатур на заседании цикловых методических комиссий.

3.2 Для формирования приказа заведующий методическим кабинетом формирует списки наставляемых педагогических работников и наставников.

3.3 Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора колледжа.

3.4 Директор колледжа:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников в колледже;
- издает локальные акты колледжа о внедрении (применении) системы наставничества и организации наставничества педагогических работников;
- утверждает руководителя «Школы начинающего преподавателя», куратора реализации программы;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников колледжа;
- издает приказы о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

3.5 Куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором колледжа;
- своевременно актуализирует информацию о наличии в колледже педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает совместно с руководителем «Школы начинающего преподавателя» Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в колледже;
- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта колледжа/страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с директором колледжа мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в колледже;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в колледже, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

### 3.6 Руководитель «Школы начинающего преподавателя»:

- назначается директором колледжа;
- принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в колледже;

- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, психологопедагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- разрабатывает структуру персонализированной программы наставничества, содержание которой соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

- осуществляет подготовку участников наставничества к мероприятиям: профессиональным конкурсам, олимпиадам, форумам, учебно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в колледже;

- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников колледжа;

- совместно с директором колледжа участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте колледжа и социальных сетях.

3.7 В соответствии с Коллективным договором за исполнение обязанностей в качестве наставника устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

## 4. Права и обязанности наставника

### 4.1 Наставник имеет право:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других

педагогических работников колледжа с их согласия;

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

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

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

#### 4.2 Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами колледжа при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами колледжа, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (психологическая служба, «Школа начинающего преподавателя», цикловая методическая комиссия, педагогический совет и пр.);

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;

- 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 колледжных, региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;

- своевременно оформлять всю документацию по сопровождению программы наставничества;

- своевременно предоставлять отчет о реализации программы наставничества, презентовать результаты работы на конференциях, семинарах, совещаниях.

## 5. Права и обязанности наставляемого

### 5.1 Наставляемый имеет право:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении программы наставничества для педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию программы наставничества педагогических работников колледжа;
- обращаться к куратору и директору колледжа с ходатайством о замене наставника.

#### 5.2 Наставляемый обязан:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка колледжа;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в колледже;
- 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;
- своевременно оформлять всю документацию по сопровождению программы наставничества;
- своевременно предоставлять отчет о реализации программы наставничества, презентовать результаты работы на конференциях, семинарах, совещаниях.

## **6. Формирования наставнических пар (групп)**

6.1 Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или

наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2 Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием руководителя «Школы начинающего преподавателя», куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора колледжа.

## **7. Завершение персонализированной программы наставничества**

7.1 Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).

7.2 Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников может быть по обоюдному согласию наставника и наставляемого педагога, при необходимости возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

## **8. Условия публикации результатов на сайте колледжа**

8.1 Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте колледжа создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемой персонализированной программе наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий наставничества педагогических работников в колледже и др.

8.2 Результаты персонализированной программы наставничества педагогических работников в колледже публикуются после их завершения.

## **9. Заключительные положения**

9.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором колледжа.

9.2 В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами колледжа.

Приказ «Об утверждении положений Колледжа»

№ 13а от 28 февраля 2023 г.