

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
протокол от 13.02.2026 № 6



ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ

Приказ от «14» февраля 2026 г. № 58-ОД

Директор ГБПОУ «ВКМиС им.Н.Сердюкова»

Р.С. Лиховцов

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ВОЛГОГРАДСКИЙ КОЛЛЕДЖ
МАШИНОСТРОЕНИЯ И СВЯЗИ ИМЕНИ
ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА НИКОЛАЯ СЕРДЮКОВА»**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников (далее – Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Волгоградский колледж машиностроения и связи имени Героя Советского Союза Николая Сердюкова (далее – Колледж).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 25.12.2012 № 273-ФЗ;

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р (редакция от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему профессионального роста педагогических работников»;

- Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации (письмо Министерства Просвещения Российской Федерации (письмо Министерства Просвещения Российской Федерации, Профессионального союза народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ 1128/08/657);

- Уставом Колледжа.

1.3. Основные принципы системы наставничества педагогических работников:

- научность – применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества;

- системность и стратегическая целостность – разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на разных уровнях (федеральном, региональном, муниципальном и уровне образовательной организации);

- легитимность - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству РФ и региональной нормативно-правовой базе;

- обеспечение суверенных прав личности – приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

- индивидуализация и персонализация – способность личности к саморазвитию, сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- вариативность – возможность образовательной организации выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества.;

- аксиологичность – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- личная ответственность прав, обязанностей, ответственности, независимо от – ответственной поведением всех субъектов наставнической деятельности к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий, механизмов наставничества;

- равенство – наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус, педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. 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 персонализированной программы наставничества принимает директор Колледжа в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в Колледже и замены их отсутствия.

1.5. В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

Наставник – педагогический работник, 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.

Наставляемый – участник системы 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 или учреждения из числа ее социальных партнеров (другие организации, осуществляющие образовательную деятельность – школы, вузы, колледжи, учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия), который отвечает за реализацию персонализированной программы наставничества.

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.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3-х 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.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в колледже – создание эффективной среды, которая способствует непрерывному профессиональному росту, самоопределению, личностному и социальному развитию педагогов, их самореализации и закреплению молодых специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества:

- содействовать созданию в колледже психологически комфортной образовательной среды, которая помогает раскрыть личностный, профессиональный и творческий потенциал педагогов;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнёрских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на внутреннем и внешнем уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога к условиям педагогической деятельности колледжа, а также в преодолении профессиональных трудностей, которые возникают при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагогов, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, развивать его способность самостоятельного, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;

- содействовать выработке навыков профессионального поведения педагогов, которые соответствуют профессионально-этическим принципам и требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, которые помогают им самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В Колледже применяется форма наставничества: «педагог» - «педагог» по отношению к наставляемому или группе наставляемых, «руководитель колледжа – педагог».

2.4. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

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. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

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

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.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

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

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» - способ реализации целевой модели 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.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора ГБПОУ «ВКМиС им. Н.Сердюкова».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора Колледжа.

3.3. Директор Колледжа:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества педагогических работников в ГБПОУ «ВКМиС имени Героя Советского Союза Николая Сердюкова»;

- издает локальные акты Колледжа о внедрении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Колледже;

- издает приказы о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по вопросам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по вопросам наставничества);

- способствует организации условий для непрерывного повышения мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программы наставничества:

- назначается директором Колледжа из числа заместителей руководителя;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в Колледже педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Колледже;

- совместно с системным администратором ведет банк данных (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта Колледжа, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта наставников совместно с методическим советом и системным администратором;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с директором Колледжа (или заместителем директора по УМР) мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников Колледжа;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в ГБПОУ «ВКМиС имени Героя Советского Союза Николая Сердюкова», 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 (совместно с системным администратором).

3.5. Методическое объединение наставников/комиссии:

- совместно с куратором принимают участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в рамках наставничества педагогических работников в Колледже;

- ведут учет сведений о молодых специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогают подбирать и закрепляют пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников);

- разрабатывают, апробируют и реализуют персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

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

- осуществляют подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям;

- осуществляют организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в Колледже;

- участвуют в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- являются открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

- совместно с директором Колледжа, куратором реализации программ наставничества участвуют в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

- принимают участие в формировании банка данных лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на официальном сайте Колледжа (специализированной странице сайта) и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава Колледжа, определяющих права и обязанности;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получить другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- разработать совместно с наставляемым индивидуальный маршрут;
- проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с индивидуальным маршрутом в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.), а также контролировать его самостоятельную работу;
- помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников Колледжа с их согласия;
- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию;
- предлагать свою помощь в достижении целей наставляемого и указывать на риски и противоречия;
- стимулировать развитие у наставляемого индивидуального видения;
- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его личным примером, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- обращаться с заявлением к куратору и директору Колледжа с просьбой о сложении обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий;
- подводить итоги, готовить отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

4.2. Обязанности наставника:

- 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 (цикловые комиссии, методическое объединение по развитию воспитательного компонента образовательного процесса, методический совет, педагогический совет);
- осуществлять включение молодого специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе 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 педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы);
- 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. Права и обязанности наставляемого

5.1. 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 Колледжа;
- обращаться к куратору, директору Колледжа с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, локальных нормативных актов Колледжа, определяющих права и обязанности;
- разработать совместно с наставником свой индивидуальный маршрут;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной 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;
- сообщать наставнику о трудностях, возникающих при исполнении определенных пунктов индивидуального плана;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявление затруднений;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество в соответствии с Программой наставничества.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

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, которые позволят в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием 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 персонализированной 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 о стороны наставника и или его наставляемого).

7.2. По обоюдному согласию наставника и наставляемого (наставляемых) возможно:

- изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества;
- корректировка содержания персонализированной программы наставничества (например, план мероприятий, форма наставничества).

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте Колледжа

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

8.2. На официальном сайте Колледжа размещаются:

- федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников;
- методические рекомендации;
- сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников,
- базы наставников и наставляемых,
- лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников ГПБОУ «ВКМиС имени Героя Советского Союза Николая Сердюкова».

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Колледжа и действует бессрочно.

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.