

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**  
**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ**  
**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**«БАЛАХТИНСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ»**

**УТВЕРЖДАЮ**  
И.о. директора  
Л.А. Карнаухова

КГБПОУ «Балахтинский аграрный техникум»



ПР. № 327  
« 31 » 08 20 22 .

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе наставничества педагогических работников в КГБПОУ**  
**«Балахтинский аграрный техникум»**

## 1. Общие положения

1.1 . Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в Краевого государственного бюджетного образовательного учреждения «Балахтинский аграрный техникум», далее Техникум, определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее — Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2.В Положении используются следующие понятия:

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

**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 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. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала.

**Куратор** — сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию наставничества в Техникуме.



**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 месяцев до 1 года), включающая описание форм наставничества, участников наставнической деятельности, задач и результатов наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон, составляемая наставляемым в сотрудничестве с наставником.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

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

2) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

3) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

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

5) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности — куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

6) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого персонализированной программы наставничества;

7) принцип равенства признает, что 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 образовательной организации. Решение



об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в Техникуме и замены их отсутствия.

## 2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества.

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в Техникуме — реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в организации.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогических работников в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в Техникуме педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в Техникуме, ознакомление с традициями и укладом жизни организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных компетенций наставляемого и освоение им эффективных форматов непрерывного профессионального развития;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- содействовать развитию горизонтальных связей в сфере наставничества в Техникуме и участию в стратегических партнерских отношениях с другими образовательными организациями среднего профессионального и общего образования.

2.3. В Техникуме применяются формы наставничества «педагог — педагог» и «руководитель — педагог» по отношению к одному или группе наставляемых. Применение формы наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запрос, а наставляемого и имеющих кадровых ресурсов.

2.4. В Техникуме реализуются следующие типы персонализированных программ:

- Программа молодого/начинающего специалиста;
- Программа введения в должность;
- Программа профессионального развития;

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

3.1. Наставничество организуется на настоящего Положения.

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

3.3. Директор Техникума:

- осуществляет общее руководство и координацию применения системы наставничества педагогических работников;

- издает локальные акты о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в Техникуме;

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



- утверждает план мероприятий по реализации настоящего Положения;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их 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 проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

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

#### 3.4. Куратор реализации программ наставничества:

назначается директором Техникума из числа заместителей руководителя/ педагогов Техникума;

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

предлагает директору Техникума для утверждения состав методического объединения наставников;

- разрабатывает план мероприятий по реализации настоящего Положения;

- совместно с куратором системы наставничества и методическим объединением наставников ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета — официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет обобщение наиболее успешного и эффективного опыта совместно с методическим объединением наставников и куратором наставничества;

- 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 с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует и осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, 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:

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников;

- 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;

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

- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

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

- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

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



- совместно с директором Техникума, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников.

#### 4. Права и обязанности наставника

##### 4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- обращаться с заявлением к куратору и директору Техникума с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- посещать учебные занятия и иные мероприятия, проводимые наставляемым;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий;
- запрашивать у наставляемого отчетные материалы по выполнению персонализированной программы наставничества;

##### 4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями действующего законодательства Российской Федерации в области образования, региональными и локальными нормативными правовыми актами Техникума при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами Техникума, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные (цикловые) комиссии, психологическая служба, методический /педагогический совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для сотрудничества и творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для



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. Права и обязанности наставляемого**

### **5.1. Права наставляемого:**

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- разрабатывать совместно с наставником персонализированную программу наставничества;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью, адаптацией в коллективе;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников Техникума;

- обращаться к куратору и директору Техникума с ходатайством о замене наставника.

### **5.2. 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 Техникума;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в Техникуме;

- 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;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- сдавать отчет по реализации персонализированной программы наставничества не менее чем раз в три месяца.

## **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 (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 куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора техникума.

## **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 со стороны наставника и/или наставляемого — форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной



программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

## **8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации**

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

8.2. На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников.

8.3. Результаты мониторинга персонализированных программ наставничества педагогических работников публикуются после их завершения.

## **9. Система мониторинга эффективности реализации персонифицированных программ**

9.1. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества проводится по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- изменения в знаниях и умениях, их оценка;
- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;

общая оценка результатов для Техникума.

9.2. По результатам реализации персонифицированной программы молодого специалиста может быть принято решение о ее продлении. Наставник участвует в аттестации наставляемого на соответствие должности (пишет представление).

## **10. Ресурсное обеспечение системы наставничества в Техникума**

- 10.1. Материально— технические условия и ресурсы могут включать:
- рекреационную зону для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
  - средства для организации видео—конференц-связи (ВКС).

10.2. Система материального и нематериального стимулирования наставников:

10.2.1. Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

10.2.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность определять размеры выплат стимулирующего характера, наставнику за реализацию наставнической деятельности по результатам реализации персонализированной программы наставничества каждые 3 месяца.

10.2.3. Нематериальные способы стимулирования направлены на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников:

- наставническая деятельность учитывается при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте Техникума, в социальных сетях), поощрение в социальных программах, представление к награждению ведомственными наградами и государственными наградами (знак отличия «За наставничество», нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм»).



## 11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором техникума и действует бессрочно.

11.2. 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 техникума.

Согласовано:

Юрисконсульт КГБПОУ «Балахтинский аграрный  
техникум»

\_\_\_\_\_  Н.С. Подоляк