

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Колледж судостроения, информационных и прикладных технологий»**

ПРИНЯТО

**Педагогическим советом
СПб ГБПОУ КСИПТ
протокол от 31.08.2026 № 1**

УТВЕРЖДЕНО

**приказом директора
СПб ГБПОУ КСИПТ
от 01.09.2026 № 436**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества педагогических работников
в СПб ГБПОУ «Колледж судостроения, информационных и прикладных технологий»**

г. Санкт-Петербург
2026 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Колледж судостроения, информационных и прикладных технологий» (далее соответственно – Положение, СПб ГБПОУ КСИПТ, Колледж) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года», с учетом рекомендаций Минтруда России по организации наставничества в сфере труда, утвержденные протоколом заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.04.2026 № 4пр.

1.2. Положение определяет цели, задачи, формы, порядок осуществления наставничества, принципы формирования наставнических пар/групп, условия реализации наставничества и формы контроля за осуществлением наставничества в СПб ГБПОУ КСИПТ

1.3. Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных и/или трудовых отношений по реализации наставничества.

2. Термины и определения

2.1. В данном Положении используются следующие термины и определения:

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в СПб ГБПОУ КСИПТ;

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 программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;

куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа её социальных партнёров, который отвечает за организацию программы наставничества, в том числе персонализированных(ой) программ(ы) наставничества;

наставничество для педагогических работников – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

форма наставничества – способ реализации системы (целевой модели) 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 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;

тандем – пара «наставник-наставляемый», термин используется в практике наставничества, подчеркивая способ достижения успеха – только совместными усилиями.

3. Принципы системы наставничества

3.1. Основными принципами системы наставничества педагогических работников СПб ГБПОУ КСИПТ являются:

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

2) принцип *системности и стратегической целостности* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне Колледжа;

3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации системы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

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

5) принцип *добровольности, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) 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;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) 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.

4. Цель и задачи системы наставничества

4.1. *Цель* системы наставничества педагогических работников в СПб ГБПОУ КСИПТ – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды для молодых специалистов/начинающих педагогических работников, способствующего обеспечению их непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения, самореализации и закреплению в профессии.

4.2. *Задачи* системы наставничества педагогических работников:

содействовать созданию в Колледже психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников, путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников Колледжа;

содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества;

способствовать развитию профессиональных компетенций педагогических работников в условиях цифровой образовательной среды, путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в

том числе молодых специалистов/начинающих педагогических работников;

оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности Колледжа, ознакомление с традициями СПб ГБПОУ КСИПТ, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

содействовать развитию навыков профессионального поведения педагогического работника, 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.

4.3. В СПб ГБПОУ КСИПТ применяется форма наставничества «преподаватель – преподаватель», по отношению к наставнику или группе наставляемых (от двух и более человек) в течение определенного времени, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения.

5. Организация системы наставничества

5.1. Наставничество в Колледже предусматривает работу опытного педагогического работника по развитию у наставляемого необходимых компетенций в области содержания и методики преподаваемой дисциплины, осуществления всех видов педагогической деятельности.

5.2. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:

начинающими педагогическими работниками, впервые принятыми преподавателями/мастерами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях профессионального образования, вне зависимости от их возраста;

молодыми специалистами-выпускниками, закончившими образовательную организацию высшего или среднего профессионального образования;

педагогическими работниками, относящимся к категории молодых специалистов.

5.3. Наставником может быть педагогический работник высшей или первой квалификационной категории, обладающий высоким уровнем профессионализма, показывающий стабильно высокие результаты работы, постоянно повышающий свой профессиональный уровень, пользующийся авторитетом и уважением среди коллег, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, в том числе открытостью и гибкостью в общении, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

5.4. Организация работы по наставничеству осуществляется на основе индивидуального плана работы наставника с молодым специалистом /начинающим педагогическим работником.

5.5. По окончании срока наставничества наставник формирует отчет о результатах работы по наставничеству и представляет его на итоговом заседании цикловой методической комиссии, в которой работает наставляемый. При необходимости работнику, в отношении которого осуществлялось наставничество, предлагаются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

6. Права и обязанности наставника

6.1. Права наставника:

ознакомливаться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого, иными документами, характеризующими наставляемого, с его согласия;

обращаться с заявлением к руководителю Колледжа с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в Колледже, в том числе с деятельностью наставляемого;

осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

6.2. Обязанности наставника:

знать требования законодательства Российской Федерации, региональных и локальных нормативных правовых актов СПб ГБПОУ КСИПТ при осуществлении наставнической деятельности;

разработать индивидуальный план работы с молодым специалистом/начинающим педагогическим работником;

создавать условия для созидания, творчества в педагогическом процессе посредством привлечения к инновационной деятельности;

содействовать популяризации педагогической деятельности, организовывать участие в мероприятиях различного уровня (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.) молодых специалистов/вновь принятых педагогических работников;

мотивировать молодого специалиста/начинающего педагогического работника к саморазвитию и самосовершенствованию;

выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;

рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

Наставник несет ответственность за своевременную и качественную подготовку наставляемого к самостоятельной работе.

7. Права и обязанности наставляемого

7.1. 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 директору Колледжа с ходатайством о замене наставника.

7.2. Обязанности наставляемого:

знать свои должностные обязанности, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в Колледже;

реализовывать мероприятия индивидуального плана программы наставничества в установленные сроки;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка СПб ГБПОУ КСИПТ;

постоянно повышать уровень профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, совершенствовать профессиональный и культурный уровень;

проявлять дисциплинированность, организованность, повышать уровень деловой квалификации;

обучаться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы.

8. Процесс формирования пар «наставник – наставляемый» в отношении которых осуществляется наставничество

8.1. Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности

в СПб ГБПОУ КСИПТ.

Наставническая деятельность включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска целевой модели.

Этап 2. Формирование банка наставляемых.

Этап 3. Формирование банка наставников.

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников. Утверждение кандидатур на заседании методического совета Колледжа.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп.

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп.

Этап 7. Завершение внедрения целевой модели.

8.2. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска программы наставничества в Колледже, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных лиц, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший учебный год.

8.3. На втором этапе формируется перечень лиц, желающих иметь наставников.

8.4. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников.

8.5. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников. Отбор и утверждение наставников осуществляется на заседании методического совета Колледжа.

8.6. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар/групп и утверждается приказом директора Колледжа.

8.7. На шестом этапе проводится текущая работа по наставничеству.

8.8. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, составление соответствующей отчетности.

9. Формы поощрения участников программы наставничества

9.1. Размеры и условия осуществления выплат устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Размер вознаграждения за наставничество может быть определен в абсолютной сумме или в относительной в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

10. Оценка результатов, завершение реализации программы наставничества

10.1. 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);

10.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогических работников возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания.

10.3. По завершении программы наставничества осуществляется оценка результативности вышеуказанной программы. Оценка позволяет при необходимости скорректировать выстроенную систему, настроить ее на новые задачи и условия работы. Для оценки результативности программы наставничества в СПб ГБПОУ КСИПТ проводится мониторинг.

11. Документы, регламентирующие наставничество

11.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
данное Положение о системе наставничества;
приказ директора о закреплении наставников за молодыми специалистами/начинающими педагогическим работниками;
индивидуальные планы работы наставников с молодыми специалистами /начинающими педагогическим работниками;
протокол заседания методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
итоговый отчет наставника о результатах работы по наставничеству.

12. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте СПб ГБПОУ КСИПТ

12.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте СПб ГБПОУ КСИПТ создается специальный раздел.

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, лучшие кейсы по итогам реализации 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 в колледже и др.

12.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в колледже публикуются после их завершения.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором.

13.2. 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 СПб ГБПОУ КСИПТ.