

**Санкт – Петбургское 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

Добрякова Марина Геннадьевн а	<small>Подписан цифровой подписью: Добрякова Марина Геннадьевна Основание: Я являюсь автором этого документа Расположение: Дата: 2026.09.09 19:12:28+03'00'</small>
--	---

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

СПб ГБПОУ «Колледж судостроения, информационных и прикладных технологий»

1. Общие положения

1.1 Настоящая Программа наставничества педагогических работников в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Колледж судостроения, информационных и прикладных технологий» (далее соответственно – Программа, СПб ГБПОУ КСИПТ, Колледж) разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последними изменениями и дополнениями);
- Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с последними изменениями и дополнениями);
- 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 апреля 2026 года № 4пр.
- Положением о системе наставничества педагогических работников в СПб ГБПОУ «Колледж судостроения, информационных и прикладных технологий»

1.2 Программа наставничества разработана проектной группой СПб ГБПОУ КСИПТ рассмотрена на заседании Методического совета, принята на заседании Педагогического совета и утверждена директором образовательной организации

2. Термины и определения

В данной Программе 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

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;
- 10) принцип *профессионализма*, т.е. владения наставниками необходимыми знаниями и навыками для работы с наставляемыми.

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.

4.4 Критерии отбора наставников и наставляемых определяются Положением о наставничестве СПб ГБПОУ КСИПТ

4.5 По итогам реализации Программы за период 2025-2026 учебный год и предварительными запросами на наставничество педагогическим коллективом было принято решение продолжить развивать данную модель наставничества

5. Организация деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества

5.1 Учёт участников программы наставничества ведётся с помощью сформированного банка наставников и наставляемых.

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

5.3 Персонифицированные данные из банка наставников и наставляемых хранятся в колледже.

5.4 Этапы реализации Программы (таблица 1)

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в СПб ГБПОУ «Колледж судостроения, информационных и прикладных технологий»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовительный этап	1. Информирование педагогического коллектива о реализации Целевой модели наставничества в колледже	Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программ
	2. Подготовка локальных документов по реализации целевой модели наставничества	
Формирование банка наставников, наставляемых	Сбор данных о наставляемых и отбор/выдвижение наставников	Утверждение кандидатур наставников на заседании методического совета колледжа
Обучение наставников	Обучение наставников через Школу педагогического мастерства, семинары, практикумы, методические материалы	Обучение наставников
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Формирование наставнических пар	Разработка наставниками индивидуальных планов работы с наставляемыми; определение итогового продукта наставнической

		деятельности
Организация работы наставнических пар	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Закрепление результативного сотрудничества в наставнической паре
Оценка результатов, завершение реализации программы наставничества	Осуществление оценки результативности программы наставничества в формате мониторинга (оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики достигнутых результатов). Вручение благодарственных писем и благодарностей.	Отчет наставника о результатах работы по наставничеству

6. Реализация системы (целевой модели) наставничества

6.1 Взаимодействие наставника и наставляемого ведётся в свободном режиме выполнения рабочих/учебных задач при организации совместных проектных работ, участии в конкурсах и олимпиадах, мастер-классах, посещениях спортивных и культурных мероприятий.

6.2 Новые пары/группы формируются в течение учебного года, в зависимости от потребностей СПб ГБПОУ КСИПТ и запросов участников образовательных отношений: педагогических работников.

6.3 Важным для сопровождения профессионального роста педагогических работников и поддержки участников инновационного проекта является реализация программы «Школа молодого педагога». На занятиях-встречах участники изучают технологии, совершенствуют профессиональные и метакомпетенции.

7. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

7.1 Для педагогических работников:

- молодой специалист/начинающий педагогический работник успешно адаптируется в коллективе (получит поддержку в разрешении возможных психологических, организационных и социальных проблем);
- молодой специалист/начинающий педагогический работник получают всестороннюю поддержку в их профессиональном становлении; в педагогическом коллективе будет обеспечена продуктивная среда на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных работников;
- будет повышен уровень методической грамотности у молодого специалиста/начинающего педагогического работника путём освоения программ повышения квалификации, участия в инновационной деятельности учреждения, посещения различных мероприятий по личностному и профессиональному росту;
- будут созданы условия для повышения уровня удовлетворённости своей деятельностью среди участников наставнического взаимодействия;
- будет сохранён устойчивый рост числа закрепившихся в профессии и/или в учреждении педагогических кадров.

8. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества

8.1 Мониторинг эффективности реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных её элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества даёт возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности всех участников своей деятельностью.

Проведение мониторинга заключается в:

1. оценке мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста

участников, динамики образовательных результатов;

2. оценке эффективности реализации Программы.

Цель мониторинга: оценка эффективности и степени удовлетворённости реализуемой Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри СПб ГБПОУ КСИПТ.

Задачи: сбор и анализ обратной связи от участников (анкетирование, собеседование); определение эффективности реализации программы наставничества; обобщение полученных в ходе анализа данных, внесение предложений по корректировке Программы на следующий учебный год.

Качественные показатели эффективности реализации Программы

Оценка эффективности реализации программы наставничества основывается на следующих 6 ключевых критериях и их показателях:

1. Состояние психологического климата в учреждении:

- улучшение психологического климата;
- эффективное взаимодействие между сотрудниками.

2. Работа тематического раздела «Наставничество» на сайте учреждения:

- информативность,
- удобство использования,
- оперативность обновления информации.

Получение запросов от участников программы наставничества прошлых лет на продолжение наставнической деятельности в текущем учебном году:

- запрос от наставников и наставляемых на совершенствование совместной работы по уже опробованной ранее модели,
- запрос на изменение формы наставничества.

3. Система мотивации наставничества в учреждении:

- выстроенный и понятный механизм награждения благодарностями и благодарственными письмами, а также выдвижение лучших наставников для участия в конкурсах.

4. Использование в наставнической деятельности современных и эффективных педагогических технологий:

- педагогические технологии, используемые в совместной работе наставников и наставляемых.

5. Участие наставников и наставляемых в конкурсном движении (городской, региональный или всероссийский уровни), в том числе создание в рамках конкурсных мероприятий проектов/продуктов:

- наличие у наставнической пары/группы благодарственных писем, грамот, призов, сертификатов участников конкурсов.

По завершении реализации программы наставничества участники проходят опрос посредством заполнения Яндекс-формы, которая высылается на электронную почту, указанную в заявлении на участие в Программе. Форма опроса предусматривает пояснения участников по каждому показателю эффективности Программы.

Показатели степени удовлетворённости участников Программы

Степень удовлетворенности:	Педагог - наставник	Педагог - наставляемый
Формат взаимодействия		
Содержание индивидуального маршрута и/или персонализированной программы наставничества		
Организационно - методическое сопровождение		
Результат взаимодействия		
Соотношение усилий и результатов		

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества
СПб ГБПОУ «Колледж судостроения, информационных и прикладных технологий»
на 2026-2027 уч. год**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовительный этап	1. Информирование педагогического коллектива о реализации Целевой модели наставничества в колледже	1.1. Презентация на педагогическом совете проекта по созданию эффективной среды для молодых специалистов/начинающих педагогических работников «Реализация проектной деятельности в наставничестве» в рамках реализации Целевой модели наставничества. Презентация опыта работы педагогического коллектива по направлению Наставничества в колледже.	август, 2026	Заместитель директора по УМР, куратор
	2. Подготовка локальных документов по реализации целевой модели наставничества	Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества на основе проектного подхода.	сентябрь, 2026	Заместитель директора по УМР, куратор
Формирование банка наставников, наставляемых	3. Сбор данных о наставляемых и отбор/выдвижение наставников	<p>Анкетирование педагогических работников, желающих принять участие в программе наставничества по реализуемой форме «преподаватель – преподаватель».</p> <p>Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых.</p> <p>Формирование банка данных наставников из числа педагогических работников в соответствии с критериями отбора.</p> <p>Формирование базы данных наставляемых из числа молодых специалистов/начинающих педагогических работников.</p> <p>Утверждение кандидатур наставников на заседании методического совета колледжа.</p> <p>3.6. Разработка приказа об утверждении наставников и формировании наставнических пар/групп на 2026-2027 уч. год.</p>	сентябрь, 2026	куратор

Обучение наставников	4.Обучение наставников	4.1. Обучение наставников через Школу педагогического мастерства, семинары, практикумы, методические материалы.	сентябрь, 2026 года	куратор
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	5. Формирование наставнических пар	<ul style="list-style-type: none"> Разработка наставниками индивидуальных планов работы с наставляемыми. Определение итогового продукта наставнической деятельности с указанием критериев достижения и способов верификации результатов. Внесение дополнений в индивидуальный план работы с наставляемым (при необходимости) 5.3. Организация психологического сопровождения наставнических пар (при необходимости)	сентябрь, 2026 года на протяжении реализации программы	куратор
Организация работы наставнических пар	6. Закрепление результативного сотрудничества в наставнической паре	<ul style="list-style-type: none"> Проведение организационной встречи наставников и наставляемых. Проведение рабочей встречи наставников и наставляемых. Проведение встречи - планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 6.4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 6.5. Планомерная обратная связь со стороны участников программы. <ul style="list-style-type: none"> Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. 	декабрь 2026 года – май 2027 года	куратор
Оценка результатов, завершение реализации программы наставничества	7. Завершение реализации программы наставничества; демонстрация итогового продукта наставнической деятельности.	7.1. Осуществление оценки результативности программы наставничества в формате мониторинга. 7.2. Отчет наставника о результатах работы по наставничеству. 7.3. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 7.4. Благодарственные письма.	май 2027 года – июнь 2027	куратор

	Награждение лучшего наставника	7.4. Презентация итогового продукта наставнической деятельности. 7.5. Публикация результатов программы наставничества (статья, выступление на Смотре педагогического мастерства). 7.6. Награждение лучшего наставника.	май 2027 года	Заместитель директора по УМР, куратор
--	--------------------------------------	--	---------------	---