

Министерство образования, науки и молодёжи Республики Крым
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Республики Крым
«Крымский многопрофильный колледж»

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГАПОУ РК «КМК»
от «29» августа 2025 № 222

ПОЛОЖЕНИЕ № 132
О системе наставничества педагогических
работников в ГАПОУ РК «КМК»
Версия: 2.0

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
Протокол № 1
от «28» августа 2025 г.

Симферополь, 2025

	<i>Должность</i>	<i>Фамилия/ Подпись</i>	<i>Дата</i>
<i>Разработал</i>	Методист	<i>Николова Е.Е./</i>	26.08.2025
<i>Согласовано</i>	Зам. директора по УР	<i>Романова Н.Л./</i>	26.08.2025
			1 из 11

ГАПОУ РК «КМК»
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ
О системе наставничества педагогических работников в ГАПОУ РК «КМК»

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование раздела	Стр.
1.	Назначение и область применения	3
2.	Нормативное обеспечение	3
3.	Определения и сокращения	3
4.	Цель и задачи системы наставничества.	3
5.	Виды наставничества по форме «Педагог – педагог»	4
6.	Организация системы наставничества	5
7.	Права и обязанности наставника	6
8.	Права и обязанности наставляемого	7
9.	Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество	8
10.	Завершение персонализированной программы наставничества	8
11.	Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации	8
12.	Заключительные положения	9
	Информационный лист	10
	Лист регистрации изменений	11

1. Назначение и область применения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в ГАПОУ РК «КМК» (далее – Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

1.2. Положение подлежит применению всеми структурными подразделениями Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Крымский многопрофильный колледж» (далее – Колледж), обеспечивающими реализацию образовательного процесса по соответствующим образовательным программам - ППССЗ/ППКРС.

2. Нормативное обеспечение

- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- письмо Министерства Просвещения России от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации».

3. Определения и сокращения

Наставничество — социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

Наставляемый - человек, в отношении которого осуществляется наставничество.

Наставник - носитель значимого опыта, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого.

Традиционные российские духовно-нравственные ценности — жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России

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

Иные понятия, используемые в настоящем Положении, употребляются в значениях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации

4. Цель и задачи системы наставничества

4.1. Цель системы наставничества — развитие личности наставляемого, формирование у него трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам, передача знаний, умений,

О системе наставничества педагогических работников в ГАПОУ РК «КМК»

навыков, формирование у наставляемого позитивного отношения и приверженности традиционным ценностям многонационального российского народа.

4.2. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- создание условий для самоопределения и социализации наставляемого на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, формирования гармоничной, всесторонне развитой личности;
- выявление и актуализация у наставляемого устойчивой внутренней мотивации к созидательной деятельности;
- непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций, в том числе профессиональной деятельности;
- создание условий освоения деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого;
- повышение как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворенности своей деятельностью;
- создание условий для привлечения в качестве наставников и наставляемых ветеранов боевых действий, в том числе лиц, принимавших участие в специальной военной операции.

5. Виды наставничества по форме «Педагог-педагог»

5.1. В Колледже применяются следующие виды наставничества по форме «Педагог – педагог»:

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

5.1.2. 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.

5.1.3. 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.

5.1.4. 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.

5.1.5. 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, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

5.1.6. 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.

6. Организация системы наставничества

6.1. Наставничество организуется на основании приказа Колледжа «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

6.2. Педагогический работник назначается наставником приказом.

6.3. Общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников осуществляет руководитель Колледжа:

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

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

- 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.

6.4. В отсутствие руководителя его функции возлагаются на заместителя директора по учебной работе.

6.5. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается приказом Колледжа;

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

- предлагает руководителю Колледжа для утверждения базу наставников и наставляемых из числа педагогических работников;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ГАПОУ РК «КМК»;

О системе наставничества педагогических работников в ГАПОУ РК «КМК»

- формирует банк индивидуальных/групповых планов работы наставников педагогических работников;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными представителями региональной системы наставничества;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем Колледжа мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников;
- 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 (совместно с системным администратором).

6. Права и обязанности наставника

7.1. Права наставника:

- 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 руководителю Колледжа с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

7.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами Колледжа при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми, кто осуществляет работу с наставляемым по программе наставничества (цикловые комиссии, педагог-психолог, школа молодого преподавателя, методический и педагогический советы);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

О системе наставничества педагогических работников в ГАПОУ РК «КМК»

- 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 региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

8. Права и обязанности наставляемого**8.1. 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 и руководителю Колледжа с ходатайством о замене наставника.

8.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 № 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 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;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

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

9.1. 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.

9.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом Колледжа.

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

10.2. 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).

11. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

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

11.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в Колледже публикуются после их завершения.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом Колледжа 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 Колледжа.

ГАПОУ РК «КМК»
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ
О системе наставничества педагогических работников в ГАПОУ РК «КМК»

Информационный лист

1. РАЗРАБОТАНО

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Методист	Николова Елена Евгеньевна		26.08.2025

2. КОНСУЛЬТАНТЫ

Должность	ФИО	Подпись	Дата
-	-	-	-

3. СОГЛАСОВАНО

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Заместитель директора по УР	Романова Наталья Леонидовна		26.08.2025
Начальник ОПиКО	Алексеева Людмила Александровна		26.08.2025

4. ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ со дня утверждения приказом Колледжа от «29» августа 2025 г. (Основание: протокол заседания Педагогического совета № 1 от «28» августа 2025 г.)

5. СПИСОК РАССЫЛКИ

Контрольные экземпляры:

- Отдел документооборота

Учетные копии документов:

1. Учебная часть
2. Методист
3. Цикловые комиссии

ГАПОУ РК «КМК»
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ
О системе наставничества педагогических работников в ГАПОУ РК «КМК»

Лист регистрации изменений

№ п/п	Дата внесения изменения	Основание для внесения изменений	Раздел, п.р. (абзац), п., п.п., изменения (дополнения)