

Краевое государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Рубцовский аграрно-промышленный техникум»

РАССМОТРЕНО
Педагогическим советом
Протокол № 4 от
«09» апреля 2025 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор КГБПОУ «Рубцовский аграрно-
промышленный техникум»

А.В. Карпенко

Приказ № 01/762-1 от «10» апреля 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве для педагогических работников
КГБПОУ «Рубцовский аграрно-промышленный техникум»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников КГБПОУ «Рубцовский аграрно-промышленный техникум» (далее – «Положение»), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников КГБПОУ «Рубцовский аграрно-промышленный техникум» (далее – «КГБПОУ «РАПТ»»). Положение разработано в соответствии с:

- Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (далее – «Методические рекомендации») и Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников (далее – «Методические рекомендации для образовательных организаций»), направленными письмом Министерства просвещения РФ N АЗ-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021;

- Положением о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае (приказ Министерства образования и науки Алтайского края № 27-П от 27.04.2023 г.).

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. Наставничество подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию и коррекции персонализированной программы наставничества;

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, 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;

форма наставничества - способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников;

персонализированная программа наставничества - краткосрочная (от трех месяцев до одного года, при необходимости может быть продлена) персонализированная программа, 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. Цели, задачи, основные принципы наставничества

2.1. Цель наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в КГБПОУ «РАПТ», способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению в профессии педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.2. Основные задачи наставничества:

- содействовать созданию в КГБПОУ «РАПТ» психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

2.3. Основными принципами наставничества являются:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов;

- принцип индивидуализации и персонализации;

- принцип вариативности форм и видов наставничества;

- принцип системности и стратегической целостности.

3. Порядок организации осуществления наставничества

3.1. Порядок осуществления наставничества устанавливается настоящим Положением, Методическими рекомендациями, Методическими рекомендациями для образовательных организаций, Положением о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае.

3.2. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет директор КГБПОУ «РАПТ».

3.3. Наставник назначается приказом директора КГБПОУ «РАПТ» с его письменного согласия.

3.4. Реализация наставничества осуществляется КГБПОУ «РАПТ» с учетом Методических рекомендаций, Методических рекомендаций для образовательных организаций, и предусматривает:

- разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию наставничества;
- взаимодействие КГБПОУ «РАПТ» в вопросах реализации наставничества с организациями, заинтересованными в наставничестве для педагогических работников и способными осуществлять необходимую в устранении профессиональных затруднений наставляемого методическую поддержку;
- осуществление организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;
- осуществление оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения (применения) наставничества;
- создание условий по координации и мониторингу реализации наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников в КГБПОУ «РАПТ» предполагает подбор и формирование наставнических пар или групп с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар или групп.

4. Формы и виды наставничества

4.1. В отношении педагогических работников в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций реализуются:

- различные формы наставничества: «педагог-педагог», «руководитель образовательной организации-педагог», «заместитель руководителя образовательного учреждения-педагог», «руководитель структурного подразделения-педагог», «методист - педагог» «работодатель-студент техникума», «педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер-педагог образовательной организации»;
- различные виды наставничества: виртуальное (дистанционное) наставничество, наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество, скоростное консультационное наставничество, традиционное наставничество («один на один»).

4.2. Применение форм и видов наставничества определяется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

5. Мотивирование реализации наставничества

5.1. Мотивирование реализации наставничества включает в себя материальные и нематериальные способы стимулирования.

5.1.1. Материальные способы стимулирования - выплаты стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставничества локальными нормативными актами КГБПОУ «РАПТ» в соответствии с действующим законодательством.

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования определяются КГБПОУ «РАПТ» самостоятельно с учетом Методических рекомендаций, направлены на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

6. Завершение персонализированной программы наставничества

6.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в следующих случаях:

- персонализированная программа наставничества реализована в полном объеме по результатам оценки эффективности ее реализации;
- реализация персонализированной программы наставничества завершена по инициативе наставника и (или) наставляемого;
- в иных случаях, предусмотренных Методическими рекомендациями для образовательных организаций.

7. Оценка эффективности и результативности реализации наставничества, персонализированных программ наставничества

7.1. КГБПОУ «РАПТ» в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций проводится мониторинг работы «наставник - наставляемый», оценка эффективности и результативности:

- реализации персонализированной программы наставничества, в том числе посредством проведения мониторинга работы «наставник - наставляемый»;
- внедрения (применения) наставничества в образовательной организации.

7.2. КГБПОУ «РАПТ» вправе самостоятельно определять критерии и инструменты проведения мониторинга, оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в образовательной организации.