

Министерство образования и науки Курской области
Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Колледж информационных технологий»
(ОБПОУ «КИТ»)

ПРИНЯТО
на заседании
педагогического совета
« 29 » августа 2025 г.
Протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОБПОУ «КИТ»
И.И. Медведев
2025 г.
Приказ № 001.
от « 1 » 09 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
в ОБПОУ «Колледж информационных технологий»

г. Курск, 2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в ОБПОУ «КИТ», права и обязанности наставника и закрепленного за ним наставляемого.

1.2. Основные понятия:

Наставничество – форма адаптации, практического обучения и воспитания молодых работников в целях быстрого овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой должностной компетенции, приобщения к корпоративной культуре, формирования высоких нравственных идеалов, чувства долга и ответственности, позитивного отношения к труду, гордости за выбранную профессию и т.п.

Наставник – авторитетный и результативный сотрудник, имеющий значительный опыт в профессиональной деятельности и обладающий необходимыми профессиональными и личностными качествами для содействия профессиональному развитию новых сотрудников и воспитанию добросовестного отношения к исполнению должностных обязанностей.

Наставляемый – молодой сотрудник с опытом работы до 3-х лет, не обладающий необходимым опытом работы в педагогической деятельности, прикрепляемый за наставником.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении (адаптация к работе на основе единой системы передачи опыта и воспитания, повышение квалификации, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения необходимых производственных показателей, снижение текучести персонала и мотивация молодежи к установлению длительных трудовых отношений и т.п.).

2.2. Основными задачами наставничества являются следующие:

- обучение наставляемого в минимальные сроки профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране и безопасности труда;
- содействие достижению наставляемым высокого качества труда;
- вхождение наставляемого в трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры и установление длительных трудовых отношений;
- воспитание у наставляемого чувства личной ответственности за эффективную работу на порученном участке работы.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Наставник и наставляемый должны быть ознакомлены с настоящим Положением.

3.2. На основании служебной записки методиста (приложение № 2) издается приказ о назначении наставника для молодого сотрудника, в отношении которого осуществляется наставничество. Сотрудник назначается наставником с его согласия.

3.3. За одним наставником закрепляется одновременно не более 3 наставляемых.

3.4. Порядок отбора кандидатур наставников

3.4.1. Методист выбирает наставников из наиболее подготовленных специалистов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие общепризнанных личных производственных достижений;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться имеющимися знаниями и умениями, накопленным опытом и профессиональным мастерством;

- стаж профессиональной деятельности не менее 10 лет;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм охраны труда.

3.4.2. Замена наставника производится приказом руководителя в случаях:

- продолжительного отсутствия наставника;
- изменения должности работы наставника;
- изменения должности наставляемого;
- увольнения наставника из организации;
- отказа наставника от работы с наставляемым;
- отказа наставляемого от работы с назначенным наставником.

3.5. В зависимости от производственных условий руководитель (заместитель руководителя) может принять решение о периодическом освобождении на определенное время наставника и наставляемого от выполнения непосредственных должностных обязанностей для проведения индивидуальных занятий, тренингов и иных мероприятий.

3.6. Период наставничества может быть продлен по рекомендации методиста в случае болезни, командировки или иного продолжительного отсутствия по объективным причинам наставника или наставляемого.

3.7. Организацию и координацию работы по наставничеству осуществляет методист, который:

- контролирует деятельность наставников;
- готовит и представляет на утверждение руководителя приказ об организации наставничества в ОБПОУ «КИТ» и закреплении за наставляемым наставника;
- выбирает кандидатов в наставники из числа педагогов ОБПОУ «КИТ», организует их участие в мероприятиях по повышению квалификации и проводит инструктаж;
- доводит до наставника памятку о выполнении обязанностей наставника (приложение 3);

- организует планомерное обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы;
- контролирует сроки представления в методический совет документов по наставничеству, необходимых для контроля и анализа;
- оценивает проблемы адаптации и практики наставничества (приложение 4).

3.8. Руководитель ОБПОУ «КИТ»/заместитель руководителя по учебной работе:

- создает необходимые условия для совместной работы наставляемого и его наставника;
- анализирует работу наставника и наставляемого;
- определяет меры поощрения наставников и наставляемых.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

4.1. Обязанности наставника

Наставник обязан:

- знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставляемого по занимаемой должности;
- обладать навыками в области повышения производительности труда и бережливого производства;
- информировать наставляемого о целях, задачах и результатах текущей деятельности организации;
- ознакомить наставляемого с производственными и социально-бытовыми условиями организации, основами корпоративной культуры;
- разрабатывать индивидуальный план мероприятий по наставничеству;
- всесторонне изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к работе, коллективу;

– оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

– личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

– развить у наставляемого стремление к выполнению сложной и ответственной работы, освоению новой техники и современных технологий;

– контролировать выполнение производственных заданий, воспитывать у наставляемого непримиримое отношение к недостаткам, бесхозяйственности и формализму в работе;

– составить отзыв о результатах наставничества (приложение 5).

Наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением.

4.2. При осуществлении наставничества рекомендуется использовать, а при необходимости чередовать следующие подходы: инструктаж, объяснение и развитие. Они различаются между собой способом информирования наставляемых о путях решения задач.

Роль наставника	Краткая характеристика подхода	Возможные варианты эффективных действий
Наставник - инструктор	Инструктаж – это конкретные указания о нюансах выполнения поручения с возможными алгоритмами работы. Этот подход предполагает минимум обсуждения и «слепое» следование инструкциям. Недостатком является слабое вовлечение наставляемого в процесс решения задачи и, как следствие, отсутствие	Инструктаж желательно применять при взаимодействии с наставляемыми, не склонными к анализу своей деятельности или неспособными к нему, а также с наставляемыми, имеющими небольшой опыт. Данный подход наиболее эффективен при выполнении срочных, внезапных или простых поручений. Он в слабой степени способствует

	<p>понимания смысла всех выполняемых действий. Кроме того, наставляемому сложно будет самостоятельно найти решение проблемы при изменении ситуации</p>	<p>профессиональному развитию молодых специалистов.</p>
<p>Наставник - советник</p>	<p>Объяснение – это логическое обоснование каждого действия. При этом подходе наставник не только говорит, что и как делать, но и объясняет, почему тот или иной способ более правильный. Это помогает наставляемому осознать смысл каждого своего шага. Объяснение предъявляет высокие требования к умению наставника понятно донести информацию до наставляемого.</p>	<p>Объяснение полезно использовать в отношении наставляемых, имеющих некоторый профессиональный опыт. Этот подход нередко сопряжен с дополнительными, неожиданными и не всегда конструктивными вопросами молодых специалистов. Объяснение способствует росту профессиональных знаний и умений наставляемых за счет мастерства наставника. Наиболее широко данный подход применяется при подготовке наставляемых к решению часто выполняемых или важных профессиональных задач.</p>
<p>Наставник - демонстратор</p>	<p>Развитие – это предоставление свободы действий наставляемому, подталкивание его к решению задачи при отсутствии четких указаний и готовых решений. Этот подход может повышать мотивацию наставляемого и приводить к нахождению им нестандартных способов достижения цели.</p> <p>Смысл развития заключается в поддержании самостоятельности наставляемого и стимулировании его готовности принимать на</p>	<p>Данный подход является одним из самых сложных. Развитие можно применять с высокомотивированными наставляемыми. Этот подход обеспечивает наибольший рост знаний и умений наставляемого, а также в некоторых случаях и у наставника. Он наиболее полезен при решении творческих задач и в условиях недостатка информации о требованиях к результату, а наименее эффективен – при ответственных сложных поручениях. Слабой стороной развития является</p>

	<p>себя ответственность за решение задачи. В противном случае происходит отказ от выполнения работы. После принятия ответственности наставник вовлекает наставляемого в дискуссию по обсуждению имеющихся у него ресурсов и ожидаемых трудностей. Данный этап переходит в самостоятельный анализ ситуации молодым специалистом, по результатам которого он вырабатывает подробный план дальнейших действий. После составления плана или в процессе составления рекомендуется совместное обсуждение альтернативных способов решения задачи.</p>	<p>непредсказуемость результата работы, поэтому использование данного подхода предполагает готовность наставника к риску.</p>
--	--	---

4.3. Права наставника.

Наставник может:

- привлекать для дополнительного обучения наставляемого других сотрудников (с их согласия);
- требовать от наставляемого выполнения указаний по вопросам, связанным с его педагогической деятельностью;
- запрашивать отчеты у наставляемого в устной и письменной формах;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных со служебной, общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения непосредственному начальнику о его поощрении, применении мер дисциплинарного воздействия, удовлетворении разумных потребностей и запросов;

– участвовать в обсуждении профессиональной карьеры наставляемого и планировании его дальнейшей работы в организации (в т. ч. внутрипроизводственного перемещения).

4.4. Обязанности наставляемого.

Наставляемый обязан:

– исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и Правилами трудового распорядка;

– выполнять обязанности, определенные инструкциями и положениями, действующими в ОБПОУ «КИТ»;

– по истечении срока наставничества представить отчет о выполнении своего индивидуального плана саморазвития.

4.5. Права наставляемого.

Наставляемый имеет право:

– участвовать в разработке индивидуального плана саморазвития и вносить предложения о его изменении, участвовать в обсуждении результатов своей педагогической деятельности;

– обращаться по мере необходимости к наставнику за профессиональным советом для надлежащего исполнения своих обязанностей;

– принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;

– представлять методисту обоснованное ходатайство о замене наставника.

5. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым целей и задач в период наставничества.

5.2. Показатели эффективности системы наставничества в ОБПОУ «КИТ»:

- рост вовлеченности молодых педагогов в профессиональную деятельность (оценивается на основании опросов сотрудников);
- увеличение скорости вхождения в должность (оценивается по факту выполнения молодыми педагогами планов работы);
- качество прохождения аттестации молодыми педагогами;
- процент удовлетворенности молодого педагога работой наставника (оценивается по результатам анкетирования новичков как в процессе адаптации, так и по ее завершению);
- оценка работы наставника руководством ОБПОУ «КИТ» (оценивается по документам, представленным методисту).

5.3. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

6. СИСТЕМА МОТИВАЦИИ

6.1. Система мотивации наставника включает в себя моральную (публичное признание результатов наставнической деятельности, помещение фотографии наставника на доску почета, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.) и материальную составляющие.

6.2. Условия и порядок материального стимулирования наставников отражаются в Положении об оплате труда и стимулировании работников организации.

Приложение № 2
Директору ОБПОУ «КИТ»
Грунёвой А.А.

(ФИО)

Служебная записка

Предлагаю назначить наставником (ФИО, должность работника, в отношении которого планируется осуществлять наставничество) (ФИО, должность наставника).

ФИО

(роспись)

Согласен/согласна *ФИО и подпись предлагаемого наставника*

Памятка наставнику

Перед Вами стоит интересная и творческая задача – помочь новому коллеге познакомиться с организацией, включиться в рабочий процесс, создать для него комфортную и дружескую атмосферу.

В этом Вам помогут рекомендации, представленные ниже.

Наставником является работник, назначенный ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в организации.

Поступление на работу в организацию неизбежно сопровождается определенным периодом адаптации. Задача наставника заключается в том, чтобы помочь новому работнику, особенно молодому, почувствовать себя комфортно в новом коллективе, разъяснить ему организационную структуру и порядок взаимодействия, связанный с исполнением обязанностей, а также передать лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, опыт и знания по области и виду профессиональной деятельности, необходимые для выполнения его должностных обязанностей, моральные и культурные ценности организации.

Рекомендации по первичной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество:

- Расскажите вашему новому коллеге, какая форма обращения принята в ОБПОУ «КИТ».
- Расскажите коллеге об особенностях работы в ОБПОУ «КИТ». Последнее будет особенно интересно для сотрудников, впервые поступивших на работу.
- Проявите интерес к личности нового работника. Спросите его об образовании, о предыдущем месте работы, семье, достижениях.
- Пообедайте вместе с новым сотрудником в его первый рабочий день.
- При поручении первых заданий спросите, как продвигается их выполнение и окажите помощь в случае возникновения затруднений.
- Будьте доброжелательны к молодому педагогу и внимательны к его нуждам. Будьте готовы отвечать на все возникающие вопросы. Проявляйте терпение и уважение.

Рекомендации для наставника по общению при осуществлении наставничества:

- Старайтесь использовать скорее проблемно-ориентированные, чем лично-ориентированные утверждения, то есть обращайтесь большее внимание на поступки и старайтесь давать характеристику событиям и поступкам наставляемого, а не его личности. Используйте описательные, а не оценочные высказывания. Будьте объективны в описании возникающих ситуаций, а также независимы в своих оценках событий и их последствий. Предлагайте приемлемые альтернативы.

- При общении с наставляемым старайтесь подчеркивать его самостоятельность и уважение к нему, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям. Стремитесь не к доминированию, а к равноправному двустороннему обмену информацией. Определите области взаимного согласия или позитивные характеристики собеседника прежде, чем говорить о возможных разногласиях или негативных характеристиках. Сформулируйте у нового сотрудника позитивное отношение к работе и коллективу, поддержите энтузиазм сотрудника и уверенность в себе, найдите повод, чтобы его похвалить.
- В ходе обучения делайте особый акцент на сферах, подконтрольных вашему собеседнику, а не на тех факторах, которые не могут быть изменены, или находятся вне сферы его компетенции.
- Ваши утверждения должны отражать Ваше мнение, то есть быть основаны на личном опыте профессиональной деятельности. Старайтесь не заменять слово «я» безликим понятием «руководство», что будет способствовать поддержанию на высоком уровне именно Вашего авторитета как наставника и профессионала.
- Демонстрируйте поддерживающее выслушивание собеседника. Обеспечивайте контакт «глаза в глаза» и применяйте навыки невербального общения. Используйте те или иные реакции в зависимости от того, к какому типу может быть отнесена данная ситуация: к наставничеству или к консультированию.
- Помните, что задача наставничества состоит в стабилизации кадрового состава, поэтому с наставляемым Вам, возможно, предстоит совместно работать еще долгое время. Соответственно, успешная модель отношений с наставляемым является залогом Вашего профессионального и должностного роста.

Кодекс наставника

1. Постоянно работайте над повышением своего профессионального и культурного уровня.
2. Будьте примером. Все, что вы требуете от наставляемого, вы должны знать и уметь сами.
3. Не забывайте, что наставник является руководителем процесса обучения, а не руководителем наставляемого.
4. Ведите диалог с наставляемым на равных, будьте дипломатичны.
5. Не говорите плохо об организации и руководстве.
6. Не обсуждайте с наставляемым личные качества и недостатки ваших коллег и руководителей.
7. Не обсуждайте со своими коллегами личные качества и недостатки ваших подопечных.
8. Четко и понятно формулируйте задачи.
9. Правильно распределяйте время работы.

10. Комбинируйте различные способы обучения. Больше практики!
11. Творчески подходите к выполнению своей работы.
12. Всегда давайте обратную связь, как положительную, так и отрицательную.
13. Оценивайте не личность наставляемого, а сделанную им работу.
14. Хвалите наставляемого, если сделанная им работа заслуживает одобрения.
15. Уважайте мнение наставляемого.
16. Не бойтесь признавать свои ошибки.
17. Помогайте наставляемому преодолевать возникающие трудности.
18. Не допускайте, чтобы ваше плохое настроение сказывалось на работе с наставляемым.

Наставничество должно проходить неформально и становиться естественной частью организационной культуры.

Помните, что именно Вам поручена ответственная и непростая задача по адаптации работника в организации, и именно от Вас зависит, насколько удачно он вольется в коллектив.

Формализованный отчет наставляемого, в отношении которого осуществлялось наставничество, о процессе прохождения наставничества и работе наставника

Уважаемый коллега!

Предлагаем Вам принять участие в оценке наставничества в ОБПОУ «КИТ»

(Ваши ФИО)

(ФИО наставника)

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается работник на новом месте работы. В результате Ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

Вопрос	Оценка
1. Достаточно ли было времени, проведенного с Вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?	
2. Как бы Вы оценили требовательность наставника?	
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по Вашей специализации?	
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по Вашей должности?	
5. Насколько быстро Вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри организации?	
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных Вашей должностью?	
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при	

работе с Вами (1 – метод почти не использовался, 10 – максимальные затраты времени):	
7.1. В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте	
7.2. В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
7.3. Личные консультации в заранее определенное время	
7.4. Личные консультации по мере возникновения необходимости	
7.5. Поэтапный совместный разбор практических заданий	

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов обучения Вы считаете наиболее эффективным и почему?

9. Какие наиболее важные, на Ваш взгляд, знания и умения для успешного выполнения должностных обязанностей Вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?

10. Кто из коллег, кроме наставника, особенно помог Вам в период адаптации?

11. Какой из аспектов адаптации показался Вам наиболее сложным?

12. Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

(наименование должности
наставляемого)

(подпись)

(расшифровка подписи)

_____ 20__ г.

С отчетом
ознакомлен(а)

(фамилия, инициалы)

(подпись наставника)

(дата ознакомления)

Отзыв о результатах наставничества

1. Фамилия, имя, отчество и замещаемая должность наставника

2. Фамилия, имя, отчество и замещаемая должность наставляемого, в отношении которого осуществлялось наставничество:

3. Период наставничества: с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.

4. Информация о результатах наставничества:

а) наставляемый изучил следующие основные вопросы профессиональной деятельности:

б) наставляемый выполнил по рекомендациям наставника следующие основные задания:

в) наставляемому следует устранить следующие недостатки при исполнении должностных обязанностей (заполняется при необходимости):

г) наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы:

_____.

5. Определение профессионального потенциала наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию:

_____.

6. Дополнительная информация о подшефном, в отношении которого осуществлялось наставничество (заполняется при необходимости):

_____.

Отметка об ознакомлении
непосредственного руководителя
педагога, в отношении которого
осуществлялось наставничество, с
выводами наставника

Наставника

_____/_____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____/_____
(подпись) (расшифровка подписи)

(должность)

" " 20 г.

" " 20 г.