



Министерство просвещения Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет»

П-2-59-05-25

Локальные нормативные акты по вопросам
осуществления образовательной деятельности

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ФЕДЕРАЛЬНОМ
ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «АРМАВИРСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДЕНО:
Ректор ФГБОУ ВО «АГПУ»

_____ Е.А. Нижник

«30» сентября 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ФЕДЕРАЛЬНОМ
ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «АРМАВИРСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

П-2-59-05-25

Армавир, 2025 г.

	<i>Должность</i>	<i>Фамилия</i>	<i>Подпись</i>
Разработан	<i>Начальник управления кадровой политики, правового сопровождения и протокола</i>	<i>Е.Н. Добрынина</i>	
	<i>Доцент кафедры психологии и коррекционной педагогики</i>	<i>С.Г. Спевакова</i>	
Согласован	<i>Первый проректор</i>	<i>С.А. Родин</i>	
	<i>Проректор по образовательной деятельности</i>	<i>Е.В. Волобуева</i>	
	<i>Проректор по научно-исследовательской, инновационной и международной деятельности</i>	<i>Р.З. Близняк</i>	
	<i>Проректор по молодежной политике и воспитательной деятельности</i>	<i>А.В. Светлый</i>	
	<i>И.о. начальника отдела информационной политики</i>	<i>В.Н. Чернышов</i>	
	<i>Ученый секретарь ученого совета</i>	<i>В.Е. Гладченко</i>	
	<i>Специалист отдела управления делами</i>	<i>А.В. Никонова</i>	
<i>Рассмотрен ППО работников и обучающихся ФГБОУ ВО «АГПУ» общероссийского Профсоюза образования</i>		<i>Протокол № 11 от «26» сентября 2025 г.</i>	
<i>Рассмотрен студенческим советом ФГБОУ ВО «АГПУ»</i>		<i>Протокол № 1 от «01» сентября 2025 г.</i>	
<i>Рассмотрен советом родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся ФГБОУ ВО «АГПУ»</i>		<i>Протокол № 1 от «01» сентября 2025 г.</i>	
<i>Принят (утвержден) ученым советом ФГБОУ ВО «АГПУ»</i>		<i>Протокол № 15 от «30» сентября 2025 г.</i>	
<i>Регистрационный номер по журналу учета, дата регистрации</i>		<i>№ 59 от «30» сентября 2025 г.</i>	
П-2-59-05-25			Стр. 1 из 24

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет» (далее - Университет, АГПУ), определяющим цели, задачи, порядок организации наставничества педагогических работников в Университете.

1.2. Положение разработано в соответствии с требованиями следующих нормативных и распорядительных актов (в действующих редакциях):

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 (ред. от 21.07.2020) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Программа развития педагогических образовательных организаций высшего образования, находящиеся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2024гг., утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 29.10. 2020 № Р-118;
- Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы;
- Программой развития ФГБОУ ВО «АГПУ» на 2025-2030г.г.

1.3. Целью наставничества является содействие раскрытию потенциала личности Наставляемых:

П-2-59-05-25	Проект положения о наставничестве в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет»	стр. 2 из 25
--------------	---	--------------

- молодого/начинающего научно-педагогического и педагогического работника;

- обучающегося бакалавриата/магистратуры/аспирантуры, включенного в перспективный кадровый резерв Университета;

- работников, состоящих в кадровом резерве на замещение руководящих должностей Университета;

необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации, оказание помощи в профессиональном становлении, приобретении профессиональных и личностных компетенций, требуемых для выполнения текущих и будущих должностных обязанностей.

1.4. Задачи наставничества:

- достижение показателей эффективности Университета в образовательной, научно-исследовательской, социокультурной и спортивной сферах;

- содействие успешному прохождению процесса адаптации молодого/начинающего преподавателя к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщению к профессии обучающегося, глубокому изучению будущей должности резервиста на руководящие позиции, приобщение к корпоративной культуре Университета;

- ускорение процесса профессионального становления и развития преподавателей и обучающихся, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала, развитие значимых качеств личности резервистов;

- внедрение в работу (будущую работу) резервистов, в отношении которых осуществляется наставничество, эффективных форм и методов индивидуальной работы и работы в коллективе, направленных на повышение профессионального уровня;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации преподавателей, увеличение числа педагогических работников Университета, закрепившихся в профессии;

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Университета, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные партнерские отношения.

1.5. Основными принципами Наставничества являются:

П-2-59-05-25	Проект положения о наставничестве в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет»	стр. 3 из 25
--------------	---	--------------

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий;

- принцип легитимности - соответствие деятельности законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе, локальным актам Университета;

- принцип обеспечения суверенных прав личности - приоритет интересов личности и личностного развития педагога и обучающегося в процессе его профессионального и личностного развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

- принцип добровольности - участие в программе наставничества Наставников и Наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);

- принцип аксиологичности подразумевает формирование у Наставляемого и Наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству, традициям и ценностям Университета;

- принцип личной ответственности - осознанное поведение всех субъектов наставнической деятельности по отношению к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

- принцип конфиденциальности - неразглашение личной информации, полученной в процессе работы с Наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

- принцип активности - активная позиция Наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

1.6. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу Университета, и должно напрямую быть связано с основными стратегическими задачами Программы развития ФГБОУ ВО «АГПУ» на 2025-2030г.г.

2. Термины и определения

Наставничество - форма обеспечения профессионального и личностного становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей, глубокому погружения в корпоративную культуру и ценности Университета лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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

П-2-59-05-25	Проект положения о наставничестве в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет»	стр. 4 из 25
--------------	---	--------------

Наставник - работник из числа научно-педагогического состава и/или административно-управленческого (возможно по отдельным направлениям деятельности, включенным в индивидуальную программу развития), замещающий должность не ниже доцента, начальника отдела, назначаемый ответственным за профессиональную и личностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Университете. В исключительных случаях по решению Ученого совета факультета может быть привлечен в качестве наставника старший преподаватель, при условии необходимости передачи знаний, профессионального опыта по узкоспециализированным направлениям образовательной и научной деятельности).

Наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, предусмотренных индивидуальной программой развития.

Индивидуальная программа развития - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемого результата, включающий 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, а также отражающей процент достижения ожидаемого результата. (Приложение №4).

Молодой/начинающий преподаватель - лицо, впервые принятое на работу и не имеющее трудового стажа педагогической деятельности в Университете, либо лицо, переведенное (назначенное) на должность, относящуюся к профессорско-преподавательским и педагогическим работникам в возрасте до 35 лет.

Обучающиеся - студенты бакалавриата/магистратуры/аспирантуры, включенные в состав перспективного кадрового резерва с целью развития профессиональных и личностных компетенций, получения практического опыта работы по будущей профессии, построения индивидуальной траектории научно-исследовательской и образовательной работы обучающихся путем распределения тематик выпускных квалификационных работ и курсовых работ с учетом актуальных научных направлений и возможности продолжения их разработки на следующих уровнях высшего образования.

Куратор - сотрудник университета, который отвечает за реализацию программ наставничества - заведующий кафедрой, декан факультета.

Руководящая должность - должность в текущей или будущей организационной структуре Университета, от которой зависит успешное и

П-2-59-05-25	Проект положения о наставничестве в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет»	стр. 5 из 25
--------------	---	--------------

устойчивое функционирование вуза. Такая должность предполагает значительное влияние на результаты финансово-хозяйственной деятельности и требует уникального набора знаний, навыков и опыта. Замена или подготовка работника к данной должности требует длительного времени, что диктует необходимость формирования для нее кадрового резерва. Перечень руководящих должностей преимущественно предполагает должности из числа руководящего состава структурных подразделений, осуществляющих образовательную и научную деятельность.

3. Формы и направления наставничества.

3.1. Наставничество в университете осуществляется по следующим направлениям деятельности:

3.1.1. учебно-профессиональное наставничество (наставляемый - обучающийся):

- помощь в освоении предметов, дисциплин (модулей);
- содействие в прохождении практики и /или стажировки, консультационная помощь и помощь в адаптации к условиям производственной деятельности;
- консультационная помощь в проектной деятельности, проектных треках и/или хакатонах;
- оказание помощи в подготовке докладов к конференциям;
- подготовка к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам в целях развития общепрофессиональных и профессиональных компетенций;
- оказание помощи в определении дополнительных образовательных программ для повышения квалификации или получения дополнительной квалификации и т.д.;

3.1.2. личностно-развивающее наставничество (наставляемый - обучающийся, молодой педагог):

- помощь в адаптации, приобщение к университетской среде и культуре;
- помощь в развитии надпрофессиональных навыков и компетенций, а также формирование чувства долга и ответственности, позитивного отношения к учебе, академической группе и преподавательскому составу;
- содействие в развитии талантов и способностей к творчеству;
- приобщение к социальной, общественно-полезной деятельности (волонтеркой, благотворительной и др.), спортивной сферам деятельности Университета;
- формирование активной гражданской и жизненной позиций;

3.1.3. профессиональное наставничество (наставляемый - молодой педагог, резервист на ключевые позиции):

П-2-59-05-25	Проект положения о наставничестве в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет»	стр. 6 из 25
--------------	---	--------------

- оказание помощи в профессиональной адаптации к условиям преподавательской деятельности, замещения управленческих позиций и корпоративной культуры Университета;

- моральная и психологическая поддержка преподавателю в преодолении профессиональных трудностей;

- оказание учебно-методической консультации при реализации предметов, дисциплин (модулей) и руководства практикой, а также выполнении дополнительных задач, связанных с возможностью замещения управленческих должностей;

- помощь в профессиональном развитии, в том числе в научной и проектной деятельности.

3.2. В рамках индивидуальных программ развития наставляемых могут применяться различные формы наставничества:

Виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары "наставник - наставляемый", привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников.

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

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.

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.

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.

Скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения

П-2-59-05-25	Проект положения о наставничестве в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет»	стр. 7 из 25
--------------	---	--------------

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").

Традиционная форма наставничества ("один-на-один") - взаимодействие между более опытным и начинающим преподавателем в течение определенного продолжительного времени.

3.3. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели индивидуальной программы развития наставляемых, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов. Ситуационно к выполнению индивидуальных программ развития наставниками для реализации отдельных мероприятий могут привлекаться специалисты из числа работников Университета, либо сторонние эксперты, имеющие подтвержденный авторитет в конкретной профессиональной области (по согласованию с заведующими кафедрами, деканами факультетов - кураторами).

4. Порядок организации наставничества

4.1. Каждым факультетом, колледжем на основании решения ученого совета факультета (педагогического совета) формируются предложения по закреплению перечня наставляемых из числа:

4.1.1. Обучающихся бакалавриата/магистратуры/аспирантуры/среднего профессионального образования, сторонних претендентов, планируемых к дальнейшему трудоустройству в Университете в виде Дорожной карты развития кадрового потенциала (Приложение № 1). В отношении каждого обучающегося, стороннего претендента, планируемого к дальнейшему трудоустройству заполняется анкета (Приложение №2), которая является основанием для определения приоритетных направлений развития компетенций с учетом индивидуального самопозиционирования.

4.1.2. молодых преподавателей, трудоустроенных в Университет впервые по основному месту работы в возрасте до 35 лет, в течение года и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в Университете, а также переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков;

4.1.3. претендентов для включения в состав кадрового резерва на замещение руководящих должностей Университета;

П-2-59-05-25	Проект положения о наставничестве в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет»	стр. 8 из 25
--------------	---	--------------

4.2. Заведующий кафедрой, директор колледжа (в отношении педагогического состава Университетского колледжа) по согласованию с курирующим проректором и деканом факультета подбирает наставника из числа наиболее квалифицированных преподавателей Университета, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, готовность делиться опытом. При выборе наставников принимается во внимание перечень преподаваемых дисциплин.

4.3. Функции кураторства над диадами «Наставник-Наставляемый» выполняют заведующие кафедрами. Куратор обеспечивает контроль выполнения наставником и наставляемым индивидуальной программы развития, сроки и полноту отчетности о выполнении индивидуальной программы.

4.4. Наставник назначается на добровольной основе, с учетом мнения молодого преподавателя, обучающегося и резервиста, за которыми он будет закреплен протоколом заседания факультета.

4.5. На основании выписки из протоколов заседания факультета составляется обобщенная служебная записка по факультету, колледжу (Приложение № 3) за подписью декана факультета, директора колледжа по согласованию с курирующими проректорами, на основании которой издается общий приказ по Университету по назначению Наставников и закреплению за ними Наставляемых.

4.6. Замена наставника производится на основании решения заседания ученого совета факультета в случаях:

- прекращения трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение Университета;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- неэффективной работы наставника;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

Замена наставника утверждается приказом по Университету в том же порядке, что и назначение наставников, и закрепление за ними наставляемых.

4.7. Исходя из необходимости развития профессиональных знаний и навыков, раскрытия личностных компетенций, а также в соответствии с уровнем начальной подготовки и опытом работы наставляемого наставник составляет индивидуальную программу развития по согласованию с куратором - заведующим кафедрой, а также деканом, курирующими проректорами образовательную и научно исследовательскую, деятельность (Приложение № 4) в течении 10 календарных дней со дня своего

П-2-59-05-25	Проект положения о наставничестве в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет»	стр. 9 из 25
--------------	---	--------------

назначения приказом по Университету. Программа составляется на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его индивидуальных запросов, общих требований к профессии, основных стратегических задач Программы развития ФГБОУ ВО «АГПУ» на 2025-2030г.г.

4.8. Содержание индивидуальной программы развития резервиста на замещение руководящих должностей не должно дублировать содержание показателей эффективности резервиста по занимаемой на текущий момент времени должности.

4.9. Индивидуальная программа развития утверждается на ученом совете факультета и передается в управление кадровой политики, правового сопровождения и протокола.

4.10. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного года до трех лет в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество, а также должности на замещение которой претендует резервист из числа кадрового резерва.

4.11. Результатами наставнической деятельности являются:

- умение молодым специалистом, обучающимся, резервистом планировать работу по различным направлениям деятельности, входящими в должностные обязанности по замещаемой или планируемой к замещению должности;

- выстраивание коммуникации между коллегами и обучающимися;

- умение принимать решения, а также проявлять инициативу и отстаивать позиции, способность выбирать и реализовывать способы профессиональных действия в зависимости от ситуации;

- повышение методической, интеллектуальной культуры, профессиональной компетентности наставляемого;

- закрепление в профессии молодых/начинающих преподавателей;

- повышение уровня работоспособности, умение концентрироваться, управление вниманием;

- развитие лидерских качеств, формирование навыков работы в команде, организаторские способности;

- системность мышления;

- стрессоустойчивость, адаптивность и внутренняя устойчивость, уверенность и спокойствие в ярко эмоционально окрашенных ситуациях;

- выполнение и перевыполнение молодыми преподавателями показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу;

- повышение результативности и вовлеченности работников при выполнении стратегических задач Программы развития Университета на 2025-2030г.г.

4.12. О результатах выполнения показателей индивидуальных программ развития наставники и наставляемые отчитываются 2 раза в год на заседании ученого совета факультета по окончании семестров в феврале и в июне. За эффективное выполнение показателей, процент исполнения которых утверждается ученым советом факультета, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальными актами Университета.

4.13. В целях стимулирования профессиональной деятельности наставляемых и их наставников на основании отдельных локальных актов Университета проводится конкурс на лучшую индивидуальную программу развития наставляемого, по итогам которого победителям вид поощрения в соответствии с положениями локальных актов Университета. Размер материального стимулирования определяется исходя из финансовых возможностей Университета.

5. Права и обязанности

5.1. Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета при осуществлении наставнической деятельности;

- разрабатывать индивидуальную программу развития наставляемого в соответствии с основными задачами Программы развития ФГБОУ ВО «АГПУ» на 2025-2030г.г., а также представлять ее для утверждения на Ученом совете факультета, контролировать своевременность и качество выполнения мероприятий, предусмотренных индивидуальной программой развития, а также достижения плановых процентных показателей по каждому мероприятию;

- передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы/учёбы;

- оказывать консультативно-методическую индивидуальную помощь в научной, преподавательской и иной деятельности наставляемого;

- представлять наставляемому рекомендации по вопросам, связанным с исполнением его текущих или будущих должностных обязанностей, реализацией прав и обязанностей;

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста, обучающегося в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

- предоставление отчетности о процессе выполнения индивидуальной программы развития лица, в отношении которого осуществляется наставничество, и результатах профессионального становления.

П-2-59-05-25	Проект положения о наставничестве в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет»	стр. 11 из 25
--------------	---	---------------

5.2. Наставник имеет право:

- на стимулирование данной деятельности через выполнение критериев оценки эффективности деятельности работников профессорско-преподавательского состава;
- обращаться с заявлением к руководителю структурного подразделения с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы.

5.3. Наставляемый обязан:

- изучать законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты и руководствоваться ими при исполнении должностных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, компетенции, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- принимать участие в разработке индивидуальной программы развития;
- выполнять индивидуальную программу развития, в установленные сроки;
- выполнять указания и рекомендации наставника;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных обязанностей;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе/учёбе;
- не совершать поступки, которые могут нанести вред авторитету Университета;
- участвовать в общественной жизни коллектива и поддерживать положительный имидж педагогической профессии и Университета.

5.4. Наставляемый имеет право:

- получать организационное, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение своей деятельности, бесплатно пользоваться библиотеками, информационными ресурсами, услугами учебных, социально-бытовых и других подразделений Университета;
- обращаться за необходимой для выполнения своих функций информацией во все структурные подразделения, знакомиться с документами по вопросам обеспечения своей профессиональной деятельности;
- обращаться за помощью к наставнику по вопросам учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной и иной деятельности, связанной со всеми видами его профессиональных компетенций;

- принимать участие по решению вопросов, связанных с наставничеством;
- участвовать в научных и учебно-методических мероприятиях, творческих и педагогических мастерских, презентуя наработанный опыт;
- обращаться с заявлением к руководителю структурного подразделения с просьбой о замене наставника.

6. Конкурс Программ наставничества

6.1. С целью материального и морального стимулирования наставляемых и их наставников проводится конкурс на лучшую индивидуальную Программу развития наставляемых.

6.2. Для определения лучшей индивидуальной программы развития создается экспертная комиссия, которая утверждается приказом ректора (уполномоченного должностного лица). В состав Комиссии могут включаться проректора, курирующие образовательную и научно-исследовательскую деятельность, начальник управления академической политики и контроля, начальник управления кадровой политики, правового сопровождения и протокола, деканы факультетов, представитель Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся ФГБОУ ВО «АГПУ» (по согласованию).

6.3. Для участия в отборе в течение 15 календарных дней со дня начала приема документов соискатель предоставляет в экспертную комиссию заявку (Приложение №5) в составе:

- индивидуальной программы развития наставляемого (приложение №4);
- выписки из протокола заседания факультета с рекомендацией соискателей к участию в конкурсе индивидуальных программ развития.

6.4. Экспертная комиссия проводит оценку и ранжирование заявок на основании значения показателей, заявленных соискателями. Оценка показателей производится в соответствии с приложением №6. В случае включения соискателем в заявку показателя, не указанного в приложении №4, решение об оценке такого показателя принимается коллегиальным решением комиссии.

Комиссия на основании ранжирования заявок определяет победителей отбора и готовит итоговый протокол по результатам конкурса. Результаты конкурса и решение о видах поощрения победителей утверждаются приказом по Университету.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение вступает в силу с даты его утверждения ректором Университета (уполномоченным им лицом) на основании решения Ученого совета ФГБОУ ВО «АГПУ» и действует до его отмены.

П-2-59-05-25	Проект положения о наставничестве в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет»	стр. 13 из 25
---------------------	---	---------------

7.2. Все изменения и дополнения в содержание настоящего приказа осуществляются в том же порядке, что и утверждение основного положения.

7.3. Положение принимается на неопределенный срок. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

П-2-59-05-25	Проект положения о наставничестве в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет»	стр. 14 из 25
--------------	---	---------------

**Дорожная карта развития кадрового потенциала
(привлечения молодых педагогов в возрасте до 35 лет)
_____ факультета на период с 2025 по 2027
Кафедра иностранных языков. Куратор: заведующий кафедрой**

Наименование (характеристики) показателя	Сроки начала реализации	ФИО обучающегося, курс, форма и степень образования, № группы либо ФИО и текущее место работы, планируемого к привлечению педагога	Ожидаемый результат с отражением сроков завершения (год)	Ответственный исполнитель (закрепленные кураторы) из числа ППС кафедры. Исполнители
Часть I. Оперативный кадровый резерв для трудоустройства и развития молодых педагогов				
1. Привлечение выпускников магистратуры на работу на долю ставки				
1.1. Не менее 2 молодых педагогов в возрасте до 35 лет	2025	ФИО студента, наименование группы, курс, работа в АГПУ (при наличии)	Трудоустройство на долю ставки преподаваемые дисциплины по направлению «_____» (2026-2027)	ФИО наставника - ППС кафедры
1.2. Не менее 2 молодых педагогов в возрасте до 35 лет	2026	ФИО студента, наименование группы, курс, работа в АГПУ (при наличии)		ФИО наставника - ППС кафедры
1.3. Не менее 2 молодых педагогов в возрасте до 35 лет	2027	ФИО студента, наименование группы, курс, работа в АГПУ (при наличии)		ФИО наставника - ППС кафедры
2. Привлечение к обучению в аспирантуре\ к соискательству молодых преподавателей				
2.1. Не менее 2 молодых педагогов в возрасте до 35 лет	2025	ФИО студента, наименование группы, курс, работа в АГПУ (при наличии)	Поступление в аспирантуру, подготовка диссертации (2028-2029) или Окончила (окончание) аспирантуры в 202__ году. Защита диссертации 202__ г.	Научные руководители в аспирантуре _____
2.2. Не менее 2 молодых педагогов в возрасте до 35 лет	2026	ФИО студента, наименование группы, курс, работа в АГПУ (при наличии)	Поступление в аспирантуру, подготовка диссертации (2028-2029) или Окончила (окончание) аспирантуры в 202__ году. Защита диссертации 202__ г.	Научные руководители в аспирантуре _____
2.3. Не менее 2 молодых педагогов в возрасте до 35 лет	2027	ФИО студента, наименование группы, курс, работа в АГПУ (при наличии)	Поступление в аспирантуру, подготовка диссертации (2028-2029) или	Научные руководители в аспирантуре _____

			Окончила (окончание) аспирантуры в 202__ году. Защита диссертации 202 г.	
3. Привлечение на кафедру лучших педагогов школ и СПО из числа работодателей и социальных партнеров для трудоустройства по основному месту работы на кафедре (отразить стаж работы в образовательной организации, возраст, наличие степени/звания, направление преподаваемых дисциплин)				
3.1. Не менее 1 преподавателя	2025	ФИО претендента, должность, название образовательной организации	Пример: Руководство практиками в качестве представителя работодателя	ФИО наставника из числа ППС кафедры
3.2. Не менее 1 преподавателя	2026	ФИО претендента, должность, название образовательной организации	Пример: Преподавание профильных дисциплин, трудоустройство на долю ставки, руководство практиками Трудоустройство на 0,5 ставки профильных дисциплин по иностранному языку	ФИО наставника из числа ППС кафедры
3.3. Не менее 1 преподавателя	2027	ФИО претендента, должность, название образовательной организации		ФИО наставника из числа ППС кафедры
Часть II. Работа с перспективными студентами бакалавриата и магистратуры для последующего формирования кадрового резерва				
4. Распределение примерных тем исследований и утверждение тематики ВКР магистрантов с учетом возможности продолжения её разработки в аспирантуре (необходимо отразить ФИО обучающихся курс, форма и ступень образования, № группы и наименование тематики исследования по каждому обучающемуся)				
4.1. Не менее 2 студентов	2025	ФИО наставника из числа ППС кафедры	Пример: Утверждение темы исследования, подготовка диссертации	ФИО наставника из числа ППС кафедры
4.2. Не менее 2 студентов	2026	ФИО наставника из числа ППС кафедры	Пример: Утверждение темы исследования, подготовка диссертации	ФИО наставника из числа ППС кафедры
4.3. Не менее 2 студентов	2027	ФИО наставника из числа ППС кафедры	Пример: Утверждение темы исследования, подготовка диссертации	ФИО наставника из числа ППС кафедры
5. Распределение тематики ВКР и курсовых работ бакалавров с учетом актуальных научных направлений и возможности продолжения разработки в магистратуре и аспирантуре (необходимо указать ФИО обучающихся курс, форма и ступень образования, № группы и наименование тематики исследования по каждому обучающемуся, а также закрепить ответственных из числа ППС кафедры)				
5.1. Не менее 5 студентов с указанием ФИО	2025	ФИО студента, наименование группы, курс, работа в АГПУ (при наличии)	Конкретное наименование темы ВКР, перспективной для магистратуры, дальнейшего исследования и написания диссертации	ФИО наставника из числа ППС кафедры

5.2. Не менее 5 студентов с указанием ФИО	2026 - 2027	Заполняется ежегодно в сентябре		
6. Определение карового резерва из числа студентов бакалавриата 3,4,5 курсов (необходимо указать ФИО обучающихся курс, форма и ступень образования, № группы и наименование тематики исследования по каждому обучающемуся, а также закрепить ответственных из числа ППС кафедры)				
6.1. Создание списка кадрового резерва студентов-бакалавров 3-5 курсов	2025	ФИО студента, наименование группы, курс, работа в АГПУ (при наличии)	Конкретное наименование темы ВКР, перспективной для магистратуры, дальнейшего исследования и написания диссертации	ФИО наставника из числа ППС кафедры
6.2. Обновление списка кадрового резерва студентов-бакалавров 3-5 курсов	2026 - 2027	Заполняется ежегодно в сентябре		
7. Организация научного и методического семинара для студентов из кадрового резерва (бакалавриат, магистратура, аспиранты) с работой не реже 1 раза в семестр				
Методический семинар по организации проектной деятельности	Апрель 2025 год	ФИО Наставника и наставляемого, принимающего участие в семинаре	Тематика семинара	Ответственный из числа ППС

Заведующий кафедрой _____ / _____ /

Декан факультета _____ / _____ /

Согласовано:

Проректор по образовательной деятельности _____ / _____ /

Проректор по научно-исследовательской, инновационной и международной деятельности _____ / _____ /

Начальник управления кадровой политики, правового сопровождения и протокола _____ / _____ /

АНКЕТА
кандидата в перспективный кадровый резерв АГПУ
(из числа студентов и магистрантов, а также сторонних
претендентов, планируемых к трудоустройству в Университете)

Фамилия	<i>Место</i>	
Имя	<i>фотографии</i>	
Отчество		
Дата и место рождения		
Пол		
Семейное положение		
Гражданство		
Факультет		
Специальность		
Квалификация		
Профиль образования		
Курс, группа		
Дата поступления в учебное заведение		
Дата окончания учебного заведения		
Средний балл успеваемости		
Какими иностранными языками владеете?	1.	2.
Уровень владения иностранным языком (начальный, базовый, основной и т.д.)		
Степень владения компьютером (лишнюю информацию удалить)	<i>профессионал, пользователь, начинающий, не владею</i>	
Участие в научно-исследовательской работе студентов (лишнюю информацию удалить)	<i>принимаю участие/ не принимаю участие</i>	
Количество публикаций	<i>в СМИ</i>	<i>в научных изданиях</i>
Опыт организационной работы (староста группы, председатель/член молодежного Совета, председатель/член Совета общежития и т.д.)		

В каких общественных организациях состоите?	
Занимаетесь ли Вы в клубах, кружках, спортивных секциях (укажите каких)?	
Награды, поощрения, иные достижения за 2023/2025 учебные годы	
Наличие повышений квалификации, профессиональных переподготовок (указать наименование программ, количество часов, организацию)	
Адрес регистрации по месту жительства	
Адрес регистрации по месту пребывания	
Телефон мобильный	
Адрес электронной почты	
Семья (Ф.И.О., место работы, должность)	Отец – Мать – Муж/жена-
Ваше отношение к факту включения в резерв?	
Ваши предложения (мероприятия по Вашему профессиональному развитию)	
Кем Вы видите себя в профессиональном плане через 5-7 лет?	
Дата заполнения	
Личная подпись	

Форма служебной записки на утверждение наставника и лица, в отношении которого устанавливается наставничество



**Министерство просвещения Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Армавирский государственный педагогический университет»**

Ректору ФГБОУ ВО «АГПУ»
Нижнику Е.А.

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

Прошу установить в отношении (Ф.И.О., должность лица, в отношении которого планируется осуществлять наставничество) наставничество сроком на (период осуществления наставничества) и назначить наставником (Ф.И.О., должность наставника).

Приложение:

Выписка из протокола заседания факультета от _____ № ____.

Индивидуальная программа развития на ___ л. в 1 экз.

Декан _____

_____/_____
Подпись инициалы, фамилия

Согласовано:

Проректор по образовательной деятельности _____

Проректор по научно-исследовательской,
инновационной и международной деятельности _____

Начальник управления кадровой политики,
правового сопровождения и протокола _____



Министерство просвещения Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Армавирский государственный педагогический университет»
г. Армавир

УТВЕРЖДАЮ

Декан

_____ наименование факультета _____

_____ / _____

Подпись / Инициалы, фамилия

« ____ » _____ 20__ г.

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

Факультет _____

Кафедра _____

Ф.И.О и должность наставника: _____

« ____ » _____ 20__ г.

подпись

Ф.И.О. и должность наставляемого: _____

« ____ » _____ 20__ г.

подпись

Период реализации: с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.

Рассмотрена на заседании кафедры _____

Наименование кафедры

от « ____ » _____ 20__ г., протокол № ____ , _____ / _____

подпись

инициалы, фамилия зав.кафедрой

Утверждена на Ученом совете _____

Наименование факультета

от « ____ » _____ 20__ г., протокол № ____

Цель:

Задачи:

Формы и методы работы:

№	Мероприятие	Срок	Планируемый результат*	Фактический результат**
1. Образовательная деятельность				
	Пример: Участие в разработке учебно-методического пособия.			
	Пример: Проведение открытой лекции для учителей города			
2. Научно-исследовательская и инновационная деятельность				
	Пример: подготовка доклада на научно-практической конференции			
3. Международное сотрудничество				
	Пример: Участие в разработке (реализации) общеразвивающей программы для обучающихся Республики Абхазия			
4. Молодежная политика				
	Пример: организация проведения внеучебного мероприятия по преподаваемой дисциплине (викторина итд)			
5. Личное профессиональное развитие				
	Пример: Повышение квалификации, профессиональная подготовка, переподготовка			
	Получение дополнительного образования, ученой степени, почетного звания РФ.			
	Пример: Возложение			

	исполнения обязанностей на период временного отсутствия лица, замещающего должность, на которую претендует наставляемый			
4. Участие в реализации стратегических проектов АГПУ				
	Пример: Разработка и реализация проекта (краткое описание, сроки, дата и место защиты проекта)			
5. Иные виды деятельности				
	Пример: Самообразование (изучение нормативной правовой базы, определяющей исполнение обязанностей по должности, на которую претендует наставляемый, планов работы и деятельности)			
	Пример: Работа в составе комиссий, советов, иных объединений			

Наставник

подпись

ФИО

Наставляемый

подпись

ФИО

Заведующий кафедрой (куратор)

подпись

ФИО

*В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/занятий ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и прочее. Также устанавливается % выполнения в отношении каждого мероприятия или вида деятельности, включенного в индивидуальную программу развития. То есть общий процент достижения показателей по каждому разделу составляет 100%, а % значение каждого отдельного мероприятия определяется исходя из трудоемкости его выполнения, значимости для профессионального развития претендентов.

**Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере» и установить процент выполнения равный 100%; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут», указывается % достижения результата; если превышен запланированный показатель, то необходимо это описать, при этом процент достижения равен 100%.

П-2-59-05-25	Проект положения о наставничестве в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет»	стр. 23 из 25
---------------------	---	---------------

Заявка на участие в конкурсе на лучшую индивидуальную программу
развития наставляемых

1. Данные о соискателях

ФИО наставляемого	
Дата рождения	
Место работы (кафедра)	
Должность	
Доля ставки	
Стаж работы в вузе	
Сведения об обучении в аспирантуре (соискательстве),	Год поступления: Место обучения: Научный руководитель:
ФИО наставника	
Место работы (кафедра)	
Должность	
Стаж работы в вузе	
Дата утверждения ИПР	
Средний % достижения показателей ИПР за отчетный период	

2. Индивидуальная программа развития наставляемого - на ___ л. в 1 экз.

Перечень показателей результативности для оценки заявки участника для участия в конкурсе индивидуальных программ развития наставляемых

№ п/п	Показатель	Значение показателя	% достижения
1.	Образовательная деятельность		
2.	Научно-исследовательская и инновационная деятельность		
3.	Международное сотрудничество		
4.	Воспитательная работа		
5.	Личное профессиональное развитие		
6.	Участие в реализации стратегических проектов АГПУ		