КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "КРАСНОЯРСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ"
Подписано: КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "КРАСНОЯРСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ"
DN: cn=КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "КРАСНОЯРСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ", c=RU, o=КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "КРАСНОЯРСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ", email=kat65l@mail.ru
Дата: 2026.10.19 09:25:46 +07'00'

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КРАСНОЯРСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ»

СОГЛАСОВАНО:
Заместитель директора по УПР
_____ А.В. Олейников
«____»_____ 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
И.о. директора техникума
_____ О.В. Струговщикова
«____»_____ 2026 г.

Программа целевой модели наставничества краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский аграрный техникум» 2026 – 2027 гг.

Разработчик:

Шатаева И.С.

Красноярск 2026 год

Организация - разработчик:
Краевое государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
КГБПОУ «Красноярский аграрный техникум»

Проектная группа:

1. Заместитель директора по УПР – Олейников А.В.
2. Заместитель директора по УР – Тимофеева Т.М.
3. Председатели ЦК- Зайбель И.А., Урусова Н.Б., Путинцев С.И.
4. Методист – Бабичук Т.И.
5. Социальный педагог – Цалобанов Н.В.
6. Педагог-психолог – Щукина И.А.

Программа наставничества рассмотрена на педагогическом совете и рекомендована к утверждению: Протокол № от 31.08.2026 г

1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа наставничества КГБПОУ «Красноярский аграрный техникум»
Куратор	Шатаева Ирина Сергеевна
Формы наставничества	«педагог – педагог» «педагог – студент» «педагог – выпускник-инвалид» «работодатель – студент» «студент – студент»
Ответственные лица по формам наставничества	Тимофеева Т.М., Олейников А.В. Покровская Т.Е., Зайбель И.А., Яворская И.В., Цалобанов Н.В., Щукина И.А., Аспидова А.С.
Участники программы наставничества	Молодые специалисты, педагоги-наставники, студенты, работодатели.
Нормативно-правовое обеспечение программы	1.Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 г. № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в РФ на период до 2030 г.» 2.Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии(целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 3.Письмо Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» 4.Региональная целевая модель наставничества Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 «О внедрении региональной целевой модели наставничества» 5.Приказ о внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации. 6.Положение о системе наставничества педагогических работников образовательной организации.

	7.Дорожная карта действий образовательной организации. 8.Программа наставничества в образовательной организации.
Цель программы наставничества	Создание и внедрение устойчивой, воспроизводимой системы профессиональной адаптации и развития педагогических кадров через институт наставничества, обеспечивающей: закрепление молодых специалистов (снижение оттока кадров в первый год работы на 30%); сохранение и передача уникального производственно-педагогического опыта; непрерывное профессиональное развитие педагогов всех категорий; формирование кадрового резерва из числа педагогических работников; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, молодых специалистов КГБПОУ «Красноярский аграрный техникум»
Задачи программы наставничества	1. Раскрытие потенциала каждого наставляемого; 2. Успешная адаптация молодых специалистов в КГБПОУ «Красноярский аграрный техникум». 3. Осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании; 4. Развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых педагогов. 5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; 6.Оказание методической помощи педагогам в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса; 7.Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании. 8.Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной социально продуктивной деятельности в современном мире; 9.Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; 10.Улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

	11.Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности
Сроки реализации	01.09.2026 – 30.06.2027
Этапы реализации программы	Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели. Этап 2. Формирование базы наставляемых. Этап 3. Формирование базы наставников. Этап 4. Отбор/выдвижение наставников Этап 5. Формирование наставнических пар/групп. Этап 6. Организация и осуществление работы наставнически пар/групп. Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.
Условия реализации программы	Кадровое обеспечение реализации программы Наставничества: в реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности техникума предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли участников: • наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать студент или педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу. • наставник – участник программы, имеющий успешны опыт в достижении жизненного результата, личностного профессионального, способный и готовый поделитьс этим опытом и навыками, необходимыми для поддержк процессов самореализации и самосовершенствовани наставляемого. Наставниками могут быть студенть представители сообществ выпускников ОУ, педагоги иные должностные лица ОУ, сотрудники организаций партнеров. • куратор – сотрудник колледжа, который отвечает з организацию цикла программы наставничества. Учебно – методическое обеспечение программы наставничества Педагогическим коллективом техникума ведется учебно методическая работа, которая направлена на создани современного учебно-методического обеспечени

	программы наставничества в соответствии с Распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». Материально – техническое обеспечение программы наставничества При реализации программы наставничества используется материально – техническая база КГБПОУ «Красноярский аграрный техникум»: мастерские, кабинеты, лаборатории и их оборудование, библиотека и пр.

2. Пояснительная записка

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри КГБПОУ «Красноярский аграрный техникум», как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед профессиональными образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Особая роль наставника в процессе формирования личности объясняется тем, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Наставничество – универсальная технология, решающая целый спектр задач практически любого обучающегося в профессиональной образовательной организации, который стремится к профессиональному становлению, перспективам карьерного роста и возможности трудоустройства в своем регионе.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе: проблемы молодого специалиста в профессиональной сфере; проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует решению следующих задач: раскрытие потенциала каждого наставляемого; повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках; создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.); формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.);

адаптация молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

Таким образом, скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

3. Принципы реализации программы наставничества

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого - либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества;
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

4. Основные термины и определения программы Наставничества

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или педагогов. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

Студенческое сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

5. Сроки реализации программы наставничества

Программа реализуется в период с 2026 по 2030 годы и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

6. Формы наставничества в техникуме

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В техникуме реализуются следующие формы наставничества:

«педагог – педагог»;

«педагог – студент»;

«педагог – выпускник-инвалид»;

«работодатель – студент»;

«студент – студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

6.1. Форма наставничества «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

Вариант взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 5 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать педагогическое сообщество.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в техникуме. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в техникуме;

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах данных педагогов;

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 5 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному

предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

Форма наставничества: «ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ».

Ролевая модель: **«опытный педагог – молодой специалист»**

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____2026 г. по «____» _____2027 г.

Примерная программа работы наставников с молодыми педагогами

№ п/п	Содержание работы	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1	Познакомиться с ОО, с ее особенностями, направлениями развития. Изучить сайт ОО			сентябрь
2	Изучить Правила внутреннего распорядка и служебного поведения сотрудника ОО, Устав техникума			сентябрь
3	Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, педагог-психолог, соц. педагог, библиотека			сентябрь
4	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Создание индивидуального плана Молодого специалиста		октябрь
5	Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов. Ведение документации.	Компетентность молодого специалиста при работе с документами		октябрь
6	Ознакомление с Индивидуальным планом педагога	Наличие индивидуального плана педагога		октябрь
7	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие			1 семестр
8	Оказание методической помощи наставником	Описание методической темы		в течение года

9	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.		в течение года
10	Освоение современных образовательных технологий	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения.		в течение года
11	Создание портфолио	Работа над портфолио		в течение года
12	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации.		в течение года
13	Организация продуктивной деятельности	Методические продукты		в течение года
14	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.		в течение года
15	Участие в мероприятиях различного уровня	Участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.		в течение года
16	Итоги реализации программы			До 15 .06

Подпись наставника_____ «____» _____ 2026г
Подпись наставляемого сотрудника «____» _____ 2026г.

6.2. Форма наставничества «ПЕДАГОГ– СТУДЕНТ»

Варианты взаимодействия «лидер – пассивный», «равный – равному» предполагает создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в техникуме.

Предполагает взаимодействие преподавателей и студентов техникума, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цель: разносторонняя поддержка студента, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций.

2. Улучшение результатов учебы.

3.Улучшение творческих и спортивных результатов.

4. Помощь в адаптации к новым условиям среды, в случае, если студент – новичок.

5.Формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов.

6. Рост посещаемости творческих кружков и спортивных секций.

7. Создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации.

8.Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.

9. Формирование устойчивого студенческого сообщества.

Ожидаемые результаты программы:

- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;

- улучшение психоэмоционального фона в коллективе, лояльность студентов;

- культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов в результате совместной работы (над проектами, совместная подготовка к олимпиадам или проведение совместных конкурсов).

Портрет участников

Наставник. Преподаватель, обладающий опытом профессиональной деятельности, лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант;

- поддержка для достижения лучших образовательных результатов;

- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитие коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативными; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «кураторские часы», совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

Форма наставничества: **«Педагог – Студент».**
Ролевые модели: «**лидер – пассивный», «равный – равному».**

Ф.И.О. и группа наставляемого
Ф.И.О. наставника
Сроки осуществления плана: с «__»____2026 по «___» _____2027

Примерная программа работы наставника с наставляемым

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1	Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов	Собеседование, анкетирование	Выявление потенциальных наставляемых и их проблем, знакомство с программой и наставниками		сентябрь
2	Знакомство с ОО, инфраструктурой правилами поведения				сентябрь
3	Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с педагогами и администрацией		Установление комфортного взаимодействия, формата работы; построение доверительных отношений		октябрь

4	Ознакомление с нормативно – правовой базой, планом работы		Совместное формирование целей на ближайший период работы; создание карты будущей работы; примерный план и формат встреч		ноябрь
5	Знакомство с успешным опытом работы и эффективной деятельностью		Мотивация наставляемых к активной работе, самосовершенствованию		в течение года
6	Помощь в создании и ведении портфолио		Работа над портфолио		ежемесячно
7	Участие в заседаниях студ. актива				в течение года
8	Совместное участие в мероприятиях техникума		В соответствии с планом воспитательной работы ОО на учебный год		в течение года
9	Совместное участие в городских, региональных, федеральных мероприятиях		В соответствии с планом воспитательной работы ОО на учебный год		в течение года
10	Итоги реализации программы	Подготовка отчетов			До 15 мая

Подпись наставника_____

«____» _____ 2026г.

Подпись наставляемого сотрудника_____

«____» _____ 2026г

6.3. Форма наставничества «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

Вариант взаимодействия «работодатель – будущий сотрудник»

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия КГБПОУ «Красноярский аграрный техникум» и базовых учреждений-партнеров с целью получения студентами техникума актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-партнерам – подготовленных и мотивированных

кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем региона.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессиональным стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;

Профессиональная поддержка в формате стажировки, направлена на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Критерии отбора наставников и наставляемых:

- неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы;

- имеющий активную жизненную позицию, высокую квалификацию;

- имеющий стабильно высокие показатели в работе;

- способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации;
- обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Ожидаемые результаты программы:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику деятельности, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Форма наставничества: **«Работодатель - Студент».**
Ролевая модель: **«работодатель – будущий сотрудник»**

Ф.И.О. и должность наставляемого _____
Ф.И.О. и должность наставника _____
Срок осуществления плана: с «___» _____2026 г. по «____» _____2026 г.

Форма наставничества «наставник-работодатель – студент».

Портрет участников

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Наставляемый

Вариант 1. Активный. Студент техникума с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений

Вариант 2.

Пассивный. Дезориентированный студент техникума, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу

низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательного учреждения.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого. Представлены четыре основные варианта:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

- взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;

- взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Область применения в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности в КГБПОУ «Красноярский аграрный техникум»: программы практики, проектная деятельность, конкурсы профессионального мастерства, проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Представленные выше формы наставничества могут стать эффективной средой для формирования новой образовательной стратегии, направленной на развитие умений, практических навыков и метакомпетенций, необходимых:

- для качественной реализации кадровой политики;

- организационного перехода на систему профессионального и личностного самоопределения (в противовес модели передачи конкретных шаблонов);

- развития человеческого капитала и потенциала молодежи Российской Федерации.

Каждая из представленных форм решает конкретный круг задач всех факторов наставнического взаимодействия: на индивидуальном уровне (наставляемый и наставник), на уровне организации (образовательная организация или предприятие) и на уровне региона:

- увеличение процента студентов, успешно прошедших демонстрационный экзамен;

- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;

- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;

- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников КГБПОУ «Красноярский аграрный техникум».

Примерная программа работы наставников со студентами
(потенциальными сотрудниками)

№ п/п	Содержание работы	Сроки
1	Доведение информации до участников программы	Сентябрь
2	Организация отбора и обучения наставников	Октябрь
3	Трудоустройство на производственную практику студентов	В течение года
4	Трудоустройство студентов выпускных курсов на работу	Май, июнь

Подпись наставника_____ Подпись наставляемого сотрудника_____

«____» _____ 2026г. «____» _____ 2026г

6.4. Форма наставничества «ПЕДАГОГ- ВЫПУСКНИК-ИНВАЛИД»

Вариант взаимодействия «равный – равному»

Предполагает взаимодействие преподавателя и выпускника-инвалида техникума, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает опытом профессиональной деятельности, организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать выпускнику-инвалиду консультативную помощь, помощь педагогического сопровождения в период первого года трудовой деятельности.

Цель:

оказание системной помощи выпускникам с инвалидностью, направленной на повышение эффективности процесса адаптации в обществе и реализацию их личностного потенциала.

Задачи:

1.Обеспечение комплексного психолого-педагогического сопровождения выпускника с ограниченными возможностями здоровья на протяжении его первого года трудовой деятельности.

2.Адаптация к новым условиям жизни в обществе.

3.Снижение эмоционального дискомфорта, обеспечение психологической поддержки.

4.Повышение уверенности в себе.

5.Развитие самостоятельности, организованности.

6.Развитие коммуникативных навыков, потребности в сотрудничестве.

7.Расширение социальных контактов.

Ожидаемые результаты программы:

- стабилизация эмоционального состояния выпускника-инвалида, снижение уровня тревожности;
- адаптация выпускника-инвалида к новым условиям жизни и деятельности;
- высокий уровень включенности наставляемого в производственные, социальные и культурные процессы организации;
- культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация выпускника-инвалида.

Портрет участников

Наставник. Преподаватель, обладающий опытом профессиональной деятельности, лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты.

Наставляемый. Выпускник-инвалид, нуждающийся в профессиональной поддержке в преодолении проблем и трудностей процесса адаптации к новым условиям трудовой деятельности. Возможные варианты программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Наставник организует персональное психолого-педагогическое сопровождение выпускников-инвалидов и лиц с ОВЗ в течение первого года их трудовой деятельности, проводит беседы, консультации, оказывает необходимую методическую и психологическую поддержку выпускникам - инвалидам или лицам с ОВЗ.

Возможна интеграция в «кураторские часы», совместная организация и участие в конкурсах, проектных работах и других мероприятиях, способствующие развитию чувства интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

Форма наставничества: **«педагог – выпускник-инвалид».** Ролевая модель: **«равный – равному».**

Ф.И.О. и группа наставляемого

Ф.И.О. наставника

Сроки осуществления плана: с «__»____20__г. по «___» _____20___г.

Примерная программа работы наставника с наставляемым

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1	Знакомство с ОО, инфраструктурой, правилами поведения				сентябрь
2	Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с педагогами и администрацией		установление комфортного взаимодействия, формата работы; построение доверительных отношений		октябрь
3	Ознакомление с нормативно – правовой базой, планом работы		совместное формирование целей на ближайший период работы; создание карты будущей работы; примерный план и формат встреч		ноябрь
4	Знакомство с успешным опытом работы и эффективной деятельностью		Мотивация к активной работе, самосовершенство-ванию		в течение года
5	Проведение консультаций по вопросам устранения трудностей в адаптации		Адаптация к новым условиям жизни в новом коллективе		в течение года
6	Оказание необходимой методической помощи наставляемому		Высокий уровень включенности наставляемого в производственные, социальные и культурные процессы организации		в течение года

7	Предоставление психологической помощи в период первого года трудоустройства		Стабилизация эмоционального состояния выпускника-инвалида, снижение уровня тревожности		в течение года
8	Итоги реализации программы	Подготовка отчетов			В конце учебного года

Подпись наставника_____ Подпись наставляемого сотрудника_____

«____» _____ 20___г. «____» _____ 20___г

6.5. Форма наставничества «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ»

Предполагает взаимодействие студентов КГБПОУ «Красноярский аграрный техникум», при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка студентов с особыми образовательными, социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого студенческого сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы техникума, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус техникума, лояльность студентов и будущих выпускников. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри учебной группы и в целом в техникуме;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри группы и техникума.

Портрет участников

Наставник. Активный студент - старшекурсник, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель региональных олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально, ценностно дезориентированный студент, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни техникума, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Студент с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

-взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

-взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

-взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным, взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

7. Требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе.

7.1.Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе и достижения в учебе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

7.2.Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

– коммуникабельностью;

– педагогическими навыками;

– отличными показателями в труде;

– профессиональными знаниями по специальности;

– личным желанием исполнять роль наставника.

7.3. Наставники могут быть избраны из числа:

– педагогических работников техникума;

– обучающихся; победителей региональных и всероссийских конкурсов олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс;

- работников предприятий, осуществляющих деятельность по профилю реализуемых образовательных программ техникума.

7.4. Численность наставников определяется по мере необходимости и количества обучающихся.

7.5. Директор техникума издает приказ о назначении наставника.

8. Процедуры отбора и обучения наставников

8.1. Для отбора наставников необходимо:

разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых; выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; сформировать базу отобранных наставников.

8.2. Для организации обучения наставников необходимо:

- составить программу обучения наставников, определить ее сроки;
- подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику;
- выбрать форматы обучения и преподавателя (преподавателей).

8.3.Обучение наставников может осуществляться куратором программы в техникуме либо внешними приглашенными специалистами, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

9. Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов, законных представителей наставляемых, в случае, если участник программы несовершеннолетний

9.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, решениями Совета наставников, локальными актами образовательного учреждения, Коллективным договором.

Сфера ответственности наставников:

– ориентация на потребности и возможности наставляемого;

– конструктивная оценка подготовки обучаемого: анализ знаний на основании вопросов, ошибок;

– предварительная подготовка материалов, идей и предложений;

– оптимизация времени обучения;

– планирование занятий, совместных встреч.

Наставник имеет право:

– привлекать других сотрудников для расширения профессиональных компетенций наставляемого;

– запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых производственных заданий, отчетную документацию наставляемого.

Обязанности наставника:

– знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и наставляемого;

– разработать совместно с подопечным индивидуальную траекторию профессионального развития;

– осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность наставляемого;

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

– вести отчетную документацию;

– подводить итоги деятельности по программе наставничества.

Наставники из числа сотрудников бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы несут персональную ответственность за качество обучения подопечных и не реже одного раза в месяц информируют администрацию техникума о результатах наставляемых.

9.2. Сфера ответственности наставляемого:

– предварительная подготовка к встречам: вопросы по программе наставничества, тематике программы;

– внесение предложений по улучшению процесса обучения– всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

Наставляемый имеет право:

– вносить на рассмотрение администрации техникума предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

– выбирать наставника из предложенных кандидатур;

– рассчитывать на оказание психолого-педагогического сопровождения;

– участвовать в районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;

– защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

Обязанности наставляемого:

– выполнять индивидуальную траекторию профессионального развития в установленные сроки;

– постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;

– информировать наставника о применении передовых методов и форм работы в своей учебной и профессиональной деятельности;

– совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;

– периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

9.3. Куратор:

- назначается решением директора техникума. Куратором может стать представитель техникума, представитель организации - партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

При создании условий необходимого финансирования куратора программ наставничества могут быть использованы ресурсы образовательных организаций региона, ресурсы партнеров программы, предприятий - участников программы, региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей.

9.4. Обязанности предприятий - партнеров реального сектора экономики или социальной сферы:

– проводить отбор работников для осуществления функции наставничества;

– обеспечить безопасные условия для реализации наставнической программы;

–контролировать деятельность наставника в рамках реализации программы обучения на предприятии.

Право предприятий - партнеров реального сектора экономики или социальной сферы:

– согласовывать с руководством техникума сроки и программу прохождения стажировки;

– привлекать наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций подопечных и работе комиссии по присвоению квалификации обучающимся по профессии/специальности в соответствии с приказом о составе комиссии.

9.5. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на куратора и заместителя директора соответствующего направления.

9.6. Методическая служба техникума оказывает методическое сопровождение в проектировании индивидуальной траектории профессионального развития специалиста; изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в техникуме.

9.7. В техникуме проводится анкетирование, тестирование, входная диагностика наставников и наставляемых; анализ результатов.

10. Процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых)

Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества на добровольной основе и утверждается приказом директора техникума.

Основные критерии формирования наставнических пар / групп:

профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

11.Процесс закрепления наставнических пар

11.1. Закрепление наставников оформляется приказом директора техникума.

11.2. Основанием для приказа является обоюдное согласие предполагаемого наставника и наставляемого.

12. Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества

12.1. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение обучающимся поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

12.2. Наставник ведет дневник и заполняет отчет по итогам полугодия (или по завершению программы).

Отчет проверяется кураторами и содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников.

При необходимости куратор совместно с наставником вносит изменения в план мероприятий.

12.3. Результаты деятельности наставника оценивают кураторы процессов наставничества (заместители директора) 1 раз в семестр.

13. Этапы программы

13.1 Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

13.2. Этап 1. Подготовка условий для запуска Программы наставничества.

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

-получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;

-собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых – педагогов и обучающихся – и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).

Результатом этапа является дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

13.3. Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом и обучающимися. Для анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.).

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики. Рекомендуется использовать разные каналы получения данных: интервью с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

13.4. Этап 3. Формирование базы наставников.

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Для решения этой задачи понадобится работа, как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

-обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков

по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций).

-педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

-родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией;

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

-выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater;

-сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);

-успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

-представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков**:** информирование и сбор данных. Информирование включает:

распространение информации о целях и задачах программы

-взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах,

-мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков.

По окончании данной работы у образовательной организации должны быть сформированы три основные базы (четвертой вариацией является база учеников для формы наставничества «студент – студент»):

-база выпускников: система, включающая успешных студентов/уже трудоустроенных выпускников, имеющих 1) мотивацию оказать разностороннюю поддержку своей родной образовательной организации и 2) положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;

-база наставников от предприятий: система, включающая опытных профессионалов от региональных предприятий и бизнес-организаций, которые заинтересованы в развитии будущих лояльных и должным образом подготовленных кадров. Может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;

-база наставников из числа активных педагогов: система, включающая педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среды.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

13.5. Этап 4. Отбор и обучение наставников.

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может понадобиться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

13.5.1. Для отбора наставников необходимо:

-разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;

-выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;

-провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности – сформировать базу отобранных наставников.

Документы для отбора

Первым шагом процесса подбора является заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Анкета должна содержать сведения о кандидате, его опыте и намерениях, об особых интересах, его предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте подростка, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.

Следующим важным элементом процедуры отбора выступает собеседование. Следует подготовить перечень вопросов, которые необходимо задать претенденту, включающих информацию о нем самом, его личных качествах, практических ожиданиях. Необходимо узнать, позволит ли распорядок дня наставника выделять достаточно времени для наставнических отношений. Нужно удостовериться, что кандидат понимает свои задачи относительно наставляемого, требования к его личности и уровень контроля за результатами реализации программы. Собеседование не должно быть односторонним – необходимо предоставлять возможность задавать вопросы и кандидату.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий:

1. Принятие;

2. Умение слушать;
3. Умение слышать;
4. Умение задавать вопросы;
5. Равенство;
6. Честность и открытость;
7. Надежность;
8. Последовательность

Раскрытие принципов наставника, а также все требуемые и желаемые качества, которые могут потребоваться организаторам для отбора и обучения перспективных кандидатов.

13.5.2. Для организации обучения наставников необходимо:

- составить программу (рассказать об основах и ценностях наставнических отношений, об особенностях общения с подростками, усилить коммуникативные навыки и т.д.);
- подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику;
- выбрать форматы обучения преподавателя(преподавателей). В роли преподавателя может выступить непосредственно куратор наставнической программы.

Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою готовность. Такое обучение дает веру в себя как в наставника, уверенность перед знакомством с наставляемым. Оно влияет и на качество наставнических взаимоотношений и на общую продолжительность работы. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои цели, скорректировать ожидания и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и решения возможных разногласий.

Обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества, и возникнут вопросы по этой деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию решения.

Наставников следует обучить, прежде всего, двум стилям взаимоотношений с наставляемым: развивающему и инструментальному.

- развивающий стиль фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого;
- инструментальный стиль концентрируется на целенаправленной деятельности, развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.

В процессе реализации программы наставничества куратор может порекомендовать выбрать один из видов взаимоотношений или задействовать его больше остальных в зависимости от ситуации.

Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставникам необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения.

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать:

- установление позитивных личных отношений с наставляемым. Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. Чтобы обеспечить развитие положительных личных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, начать формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с семьей и др. Эффективный способ для этого – ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.

Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. Это может быть формирование жизненных целей, принятие решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование. С помощью этих навыков наставляемый может получить экономическую независимость, права и возможности.

Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие детей и молодых людей.

Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции: как теоретических, так и практических.

В качестве дополнительных мероприятий куратор может организовать встречу как с выпускниками наставнических программ, так и действующих наставников. На этих встречах происходит обмен опытом, выявление трудностей и проблем. Такой обмен помогает создать сеть наставников и групп поддержки, которая в будущем оформится во всероссийское наставническое движение и ускорит интеграцию модели во все уровни образования, предоставив участникам необходимую поддержку и набор лучших практик.

Дополнительные темы для текущего обучения могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у

них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование необходимых жизненных навыков.

Результатом реализации 4 этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.

13.6. Этап Формирование наставнических пар/групп

Основная задача этапа – сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество – это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

В целях формирования оптимальных пар необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.
2. Закрепить результат. Необходимо сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также нужно продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

13.7. Этап Организация хода наставнической программы

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре/группе включает:

- встречу-знакомство;
-встречу-планирование;
-комплекс последовательных встреч;
-итоговую встречу.

13.8. Этап Завершение программы наставничества.

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Первый уровень завершения программы: подведение итогов взаимодействия пар/групп

Куратору программы важно тщательно координировать процесс завершения взаимодействия и осуществлять его оценку. Информация, полученная от участников при завершении взаимодействия, должна сопоставляться с данными конечной оценки, особенно если к формальной оценке эффективности программы привлекаются сторонние организации.

При благополучном завершении взаимодействия наставника с наставляемым важно отметить вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, предложить им возможность подготовиться к завершению взаимоотношений и оценить этот опыт.

При желании наставники могут продолжить свое участие в наставнической программе. Тогда образовательная организация может принять решение о продолжении деятельности наставника в рамках программы.

Второй уровень завершения программы: подведение итогов программы образовательного учреждения.

Второй уровень – это общая встреча всех наставников и наставляемых, участвовавших в наставнических отношениях в рамках данной программы наставничества в образовательной организации. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому немного отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Третий уровень завершения программы: публичное подведение итогов и популяризация практик.

Третий уровень – проведение открытого праздничного мероприятия с публичным подведением итогов программы наставничества.

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование конкретных команд и наставников с отдельным награждением лучших команд и наставников. В жюри могут войти: организаторы и все участвующие наставники программы, представители предприятий и образовательных организаций региона, представители родительского комитета и педагогического сообщества, администрация города и региона. По результатам голосования жюри, а также представленными достижениями выбираются лучшие проекты и лучшие наставники, получающие отдельные награды и поощрения.

Результаты этапа: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательной организации, запущен процесс пополнения базы наставников.

14. Критерии эффективности работы наставника, формы и условия его поощрения

14.1. В техникуме поддерживается система мотивации и стимулирования наставничества. Условиями поощрения является достижение планируемых результатов реализации наставнической программы.

14.2. Критерии эффективности программы наставничества являются:

– мнение всех участников наставнической программы;

– достижение наставляемыми требуемой результативности в учебной и иной деятельности;

– повышение мотивации к учебе, собственному профессиональному развитию наставляемых;

- положительная динамика поведенческих характеристик и др.

14.3. В качестве основных форм поощрения наставника предусматриваются:

– проведение мероприятий по популяризации роли наставника;

– организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников внутри техникума и на региональном уровне;

– выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на региональном и федеральном уровнях;

– благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

– благодарственные письма на предприятия и в организации наставников и др.

15. Показатели эффективности внедрения программы наставничества

15.1. Для оценки эффективности внедрения и функционирования внутри образовательной организации разработанной целевой модели наставничества, предлагается выделить ряд наиболее важных критериев оценки как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества.

1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями являются:

-соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется; - оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

-соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

-наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;

-логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

-положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности:

- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

-заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;

-уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

-улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально значимых;

-нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;

-повышение уровня самооценки наставляемого;

-повышение уровня позитивного отношения к учебе;

-активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

-повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;

-степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1) качество реализации программы наставничества;

2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

15.2. Мониторинг процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной

организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели и задачи

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей. орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования.

Ожидаемые результаты

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Среди оцениваемых результатов:

-сильные и слабые стороны программы наставничества;

-возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

-процент студентов, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

-количество выпускников ПОО, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятия;

--количество студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

-число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;

-количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

15.3. Часть 2. Мониторинг влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационноличностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы. Соответственно все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели и задачи

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник / наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: взаимную заинтересованность сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника; определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы. Ожидаемые результаты

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

-развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

-уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;

-степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;

-качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в техникуме. Среди оцениваемых результатов

-удовлетворенность профессией (для педагогов);

-психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);

-успешность (для работодателей);

-ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей);

-ожидаемый/реальный уровень осведомлённости в профессии или организации у наставляемого (для работодателей);

-ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей);

-ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в КГБПОУ «Красноярский аграрный техникум» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Программа отражает новый этап в развитии техникума. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в техникуме, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: «студент – студент», «преподаватель – преподаватель», «работодатель – студент», «преподаватель – выпускник-инвалид». С Программой наставничества ознакомлены классные руководители учебных групп, преподаватели, мастера производственного обучения, обучающиеся, родители, представители предприятий реального сектора экономики.

Управление программой осуществляет куратор проекта, заместитель директора. руководители форм наставничества под руководством директора техникума.

Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программы наставничества анализируется на инструктивно-методических совещаниях.