

Министерство образования Красноярского края  
краевое государственное автономное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»

**РАССМОТРЕНО**

на педагогическом совете  
от 05 сентября 2023 г.  
протокол № 75

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом КГАПОУ «Ачинский колледж  
транспорта и сельского хозяйства»  
№ 84/3 от 13 сентября 2023 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Родительским советом  
Протокол № 1 от 04 сентября 2023 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**«Карьерная маршрутизация молодого специалиста**  
**«Вектор РУСАЛа»**  
**форма «РАБОТОДАТЕЛЬ - СТУДЕНТ» + «ПЕДАГОГ - СТУДЕНТ»**  
**2023/2024 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Составитель программы (куратор)  
Кузнецова Ирина Викторовна  
Реализует программу: Вдовиченко Н.Ф.  
мастер производственного обучения

Ачинск, 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт программы наставничества	3
1. Общие положения	5
2. Актуальность программы	6
3. Ожидаемые результаты реализации программы	6
4. Общие требования к структуре управления программой	7
5. Общие требования к кадровому обеспечению реализации программы и рекомендации к структуре наставнических пар	7
6. Механизмы мотивации и поощрения наставников	10
7. Структурное представление программы	11
8. Реализация целевой модели наставничества в колледже	17
9. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества	19
10. Информационные источники	21-22
Приложения	22-35

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

### Концептуальные обоснования программы наставничества

Программа наставничества КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства» (далее – колледж) опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Красноярского края, колледжа. Разработана с целью предоставления колледжем методологических и концептуальных основ для успешной ее реализации. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализируют задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала обучающихся, в том числе посредством привлечения волонтеров- наставников, работодателей.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

1. Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Трудовой кодекс РФ;
3. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»;
4. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
5. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
6. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05. 2018;
7. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403-Р;
8. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642;
9. Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года);
10. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13.11. 2013 № 2108-р «Об утверждении перечня мероприятий по увеличению к 2020 году числа высококвалифицированных работников»;
11. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»;
12. Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

При построении программы наставничества разработчики опирались на комплексный, личностно-ориентированный и системный подход.

Реализация программы наставничества наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- научности, предполагающей реализацию в образовательных организациях научнообоснованных и проверенных технологий;

- системности, предполагающей разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- стратегической целостности, определяющей единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

- легитимности, предполагающей деятельность по реализации программы наставничества в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормами международного права;

- комплексности, предполагающей согласованность взаимодействия:

- *на профессиональном уровне* - педагогов образовательной организации,

- *на ведомственном уровне* - кураторов программы наставничества на региональном и федеральном уровне;

- *на уровне государственных, общественных и международных организаций* в части согласованности их действий и единства стратегии реализации программ наставничества;

- обеспечения суверенных прав личности, что предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманым путем;

- аксиологичности, формирующей привлекательность законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения;

- продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди»), предполагающего реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

- личной ответственности, предполагающей ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

- индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленных на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально-адаптированной, здоровой личности.

- равенства, означающего, что программа наставничества не реализуется в вакууме. Она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

- многоаспектности, предполагающей сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

Срок реализации программы	2023 - 2024 учебный год
Разработчики программы	Кузнецова И.В., заместитель директора по УПР, Цибулькина М.Ю., заместитель директора по УР, Моисеенко Н.С., заместитель директора по УВР, Вдовиченко Н.Ф., старший мастер.
Исполнители программы	Администрация, педагогический состав, обучающиеся, родители (законные представители), социальные партнеры, работодатели.
Система организации контроля за исполнением программы	Контроль и координацию исполнения программы осуществляет зам. директора по УПР

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы», Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства».

**Цель программы наставничества** - построение профессиональной карьеры молодых специалистов на предприятии оборонно-промышленного комплекса через практику двойного наставничества и бесшовную адаптацию выпускников в 2023-2024 учебном году.

### **Задачи реализации программы наставничества:**

1. Выстроить партнерские отношения между участниками практики наставничества.
2. Разработать мероприятия по сопровождению обучающихся на предприятии оборонно-промышленного комплекса для дальнейшего трудоустройства.
3. Создать благоприятные условия для профессионального развития, раскрытию личностного, профессионального потенциала обучающихся и реализации их индивидуальной образовательной траектории.

Объект наставничества - процесс передачи опыта.

Субъект - наставники, представители структур, которые организуют наставническую деятельность, контролирующие организации, сами наставляемые.

Структура программы включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации в колледже.

## 2. АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ

В настоящее время одним из приоритетных направлений стратегического развития образовательных учреждений среднего профессионального образования Красноярского края и Российской Федерации является закрытие кадровой потребности ОПК.

Компания АО "РУСАЛ- АЧИНСК" является крупнейшим предприятием города Ачинска, основной вид деятельности которого - производство алюминия. Ведущее место на комбинате принадлежит транспортировке горной породы из карьера к месту погрузки при помощи карьерных самосвалов БелАЗ. По данным кадровой службы комбината, названное предприятие в последнее время, испытывает кадровую потребность в персонале, обслуживающем большегрузную технику.

КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства» ведет подготовку квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена по направлению Наземный транспорт и готовит специалистов по востребованной для завода профессии - Слесарь по ремонту автомобилей. На упомянутом выше предприятии, обучающиеся колледжа редко проходят производственную практику, по причине специфических требований и небезопасных условий труда.

Сегодня АО «Русал-Ачинск» предъявляет к вновь принимаемым работникам следующие требования:

- опыт работы по должности - не менее 2-х лет,
- быстрая адаптация на рабочем месте – 3 месяца,
- полноценной включенности в производительный труд с первых дней работы – 100%;
- смежная профессия - минимум одна;
- наличие практических навыков и прочной базы теоретических знаний;
- инициативность;
- исполнительность;
- нацеленность на результат;
- высокое чувство ответственности.

Восполнить кадровый дефицит студентами и выпускниками колледжа, с учетом предъявляемых требований, достаточно сложно, 100% выпускники не имеют опыта работы в данной отрасли, а также, не знакомы с условиями труда и режимом работы, пропускной системой предприятия ОПК и жесткой дисциплиной. Это снижает мотивацию к трудоустройству у 48,6% студентов.

Согласно статистических данных, самым трудным этапом в профессиональной деятельности для молодого специалиста - адаптация на первом месте работы. Чаще всего наибольшая текучесть кадров приходится именно на молодых специалистов в первый год их трудовой деятельности. В случае, если реалии трудоустройства окажутся ошибочными или необоснованными, молодой специалист будет чувствовать разочарование и неудовлетворенность от выбранной профессии, что негативно отразится на мотивации.

Таким образом, адаптация молодых специалистов на производстве является актуальным вопросом и включает необходимость поиска новых управленческих средств, методов и технологий ее успешного осуществления.

Одним из механизмов, позволяющим решить проблему адаптации молодых специалистов на предприятиях ОПК, является наставничество в комбинированной форме «Работодатель – Студент» + «Педагог – Студент».

### **3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

#### **Планируемые количественные результаты реализации программы наставничества:**

- рост числа обучающихся, переведенных на обучение по индивидуальному плану обучения после успешного прохождения производственной практики на предприятии или испытательного срока при трудоустройстве;
- рост числа обучающихся, имеющих договор о целевом обучении с предприятием ОПК;
- рост числа обучающихся, прошедших профессиональную переподготовку по дополнительной рабочей профессии, необходимой для выполнения функциональных обязанностей, в соответствии с требованиями предприятия ОПК;
- рост числа обучающихся, успешно сдавших демонстрационный экзамен, продемонстрировавших высокие результаты овладения профессиональными компетенциями;
- рост числа обучающихся, прошедших независимую оценку квалификации и получивших свидетельство о квалификации;
- рост числа обучающихся, продолживших работать на предприятии ОПК после окончания колледжа;
- сокращение сроков адаптации выпускников на предприятии

#### **Планируемые качественные результаты реализации программы наставничества:**

- улучшение образовательных результатов студентов;
- готовность выпускников к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности;
- раскрытие профессионального потенциала обучающихся;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации выпускников;
- выстроены партнерские отношения между участниками практики наставничества;
- повышение мотивации у наставляемых к постановке и достижению новых целей;
- сформирован навык полноценной включенности в производительный труд;
- сформированы личностные качества: инициативность, исполнительность, нацеленность на результат, высокое чувство ответственности.

#### **Проблемы обучающегося колледжа, решаемые с помощью наставничества:**

- отсутствие желания у студентов совмещать трудоустройство с обучением по индивидуальному плану, в связи с высокой загруженностью и большой вероятностью снижения показателей академической успеваемости;
- отсутствие желания проходить дополнительно обучение по смежным профессиям;
- отсутствие желания посещать дополнительные занятия при подготовке к независимой оценке квалификации.

### **4. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ**

Организация наставничества предполагает нижеследующее.

1. Утверждение необходимых документов:

- программы наставничества;
- приложения к программе наставничества;
- дорожной карты внедрения программы наставничества;
- приказы руководителя (о внедрении наставничества в колледже, об утверждении программы и положения о наставничестве, о назначении ответственного за организацию наставнической деятельности и контроль в колледже, об утверждении наставников и наставляемых, об утверждении плана мероприятий наставнической деятельности и дорожной карты внедрения программы наставничества);
- индивидуальные карты профессионального развития наставляемых «Карьерный маршрутизатор».

2. Определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством (куратор), а также наставники и наставляемые. Функции колледжа по реализации наставнических программ:

- участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения программы наставничества, реализации кадровой политики;
- участие в осуществлении персонифицированного учета молодежи, участвующей в наставнических программах;
- обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества.

Организация наставничества в колледже предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве в колледже является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.

## **5. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К КАДРОВОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ К СТРУКТУРЕ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР**

**Кадровое обеспечение** реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки молодежи;
- разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;
- вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых колледжа;
- вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества колледжа и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.



В основе наставнической практики «Карьерная маршрутизация молодого специалиста» лежит технология двойного наставничества, где студента сопровождают наставники:

- от колледжа (куратор, наставник – карьерный модератор, наставник-практик, наставник - предметник);
- от работодателя (наставник – менеджер, наставник – практик).

**Наставляемый** – участник программы, 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.

**Куратор** – заместитель директора по УПР, контролирует организацию и реализацию всего цикла программы наставничества.

**Наставник – карьерный модератор** – старший мастер, коммуницирующий с предприятием, ориентирующийся в приоритетных направлениях системы профессионального образования, который помогает наставляемому определить свои точки роста, выстроить векторы профессионального развития, мотивирует наставляемого на достижение успеха.

**Наставник – практик** – мастер производственного обучения (специалист предприятия), владеющий современными технологиями и стандартами, которому поручено развивать определенные компетенции наставляемых непосредственно на рабочем месте.

**Наставник – предметник** – преподаватель, обладающий достаточным информационным ресурсом для передачи теоретических знаний и формированию определенных компетенций наставляемых, в зависимости от их потребностей.

**Наставник – менеджер** – участник программы, из числа административных работников предприятия, ответственный за формирование кадровой политики организации, сопровождающий наставляемых по вопросам трудоустройства и карьерного роста.

Наставники от образовательного учреждения закрепляются приказом директора колледжа на основании свободного выбора из базы данных наставников.

Наставники от АО «Русал – Ачинск» закрепляются приказом по предприятию из существующей базы данных наставников.

Куратор назначается приказом директора колледжа. Куратором может стать представитель колледжа.

**В задачи куратора** входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации программы, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

**Наставниками** могут быть педагоги, мастера производственного обучения и иные должностные лица колледжа, сотрудники организаций-партнеров. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

**Критерии отбора наставников:**

- возраст — от 25 лет;
- образование — среднее профессиональное/ высшее, но не ниже требований по образованию к должности наставляемого;
- стаж работы на предприятии в данной должности — не менее 3 лет;
- общий стаж работы по данной профессии — от 5 лет;
- стабильные показатели в работе, а также отсутствие дисциплинарных взысканий за последние 3 года;
- соответствие требованиям к компетенциям наставника;

- внутренняя мотивация работника, желание быть наставником.

**Наставляемым** может стать:

- обучающиеся выпускных групп по программам среднего профессионального образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

**Критерии отбора наставляемых**

- академической успеваемость не ниже 4,0;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- положительные отзывы по итогам учебной и производственной практик;
- активное участие в общественной жизни группы и колледжа;
- способность к самореализации и саморазвитию;
- желание участвовать в программе наставничества.

Наставники от образовательного учреждения закрепляются приказом директора колледжа на основании свободного выбора из базы данных наставников.

Наставники от АО «Русал – Ачинск» закрепляются приказом по предприятию из существующей базы данных наставников.

**Область применения в рамках образовательной программы**

Структура двойного наставничества предполагает бесшовный переход наставляемого из категории студента в категорию молодого специалиста, трудоустроенного на предприятие ОПК, через построение успешной и последовательно развивающейся карьеры.

Практика двойного наставничества предусматривает различные вариации ролевых моделей внутри формы «Работодатель – Студент», в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей предприятия и ресурсов наставника: традиционное наставничество, скоростное наставничество, ситуационное наставничество. Каждый из наставников в определенный период времени реализует свою роль в процессе подготовки обучающегося и его профессионального становления, восполняя образовательный дефицит наставляемого.

Управляющие функции наставничества принадлежат наставнику от образовательного учреждения – (карьерный модератор) и наставнику от предприятия (наставник – менеджер). Названные специалисты выполняют роль координаторов и работают в одной связке, совместно планируя задачи и пути их решения. Каждый из них хорошо знает сильные и слабые стороны своей организации, ориентируется в стратегии развития предприятия, умеет расставлять приоритеты. Каждый располагает необходимой ресурсной базой, в том числе базой наставников и имеет рычаги воздействия на подчиненных.

**Двойное наставничество** – одновременное воздействие на становление и развитие профессиональных навыков обучающегося со стороны двух и более наставников. Это гибкая модель наставничества, которая разрешает и наставнику выбирать себе подопечных, и подопечным выбирать одного или нескольких наставников из числа тех, кто может и готов выступить в этом качестве. В реальности двойное наставничество являет собой симбиоз форматов, потому что дальнейшее взаимодействие может ограничиться одноразовой встречей, ситуационным наставничеством или же развиваться в традиционном формате.

**Ситуационное наставничество** – подразумевает предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и

рекомендациях. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное наставничество** – это однократные встречи новых сотрудников с наставником более высокого уровня или специалистом по развитию персонала с целью построения взаимоотношений в коллективе. Такие встречи способствуют определению цели индивидуального развития и карьерного роста новых сотрудников

## 6. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества в колледже, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры:

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Портфолио», «Наставник года»;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;
- поддержка системы наставничества через СМИ, публикация в социальных сетях или на сайте: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого;
- интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);
- участие руководителей в наставнической деятельности (например, первыми наставниками могут быть заместитель директора, заведующий отделением, методист, руководитель физического воспитания, которые проводят мастер-классы по своим направлениям для остальных наставников);
- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития колледжа и т.д.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для колледжа, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

Виды поощрения сотрудника-наставника за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности администрацией колледжа;
- награждение грамотой администрации колледжа;
- ходатайство перед учредителем о награждении;
- премирование за счет экономии фонда оплаты труда колледжа/средств от приносящей доход деятельности колледжа;
- установление стимулирующих выплат приказом директора колледжа.

Видом поощрения может быть выдвижение самых результативных наставников на поощрение органами исполнительной власти региона.

## 7. СТРУКТУРНОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Реализация программы в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

В Таблице 1 «Целевая модель этапов реализации программы наставничества в колледже» представлены основные этапы реализации программы, а также соответствующие им мероприятия внешнего и внутреннего контуров для распределения процессов, назначения ответственных и контроля. Директор колледжа и куратор программы наставничества могут использовать последовательность этих этапов, как основу для формирования дорожной карты реализации программы наставничества, которую можно расширить и наполнить с помощью представленных в данном документе различных вариаций ролевых моделей внутри формы наставничества «Работодатель – Студент» + «Педагог – Студент».

В Таблице 2 «Целевая модель системы наставничества» представлены общие положения и структура целевой модели наставничества. Внешний контур образуют сотрудники управления образования, организаций-партнеров, сотрудники органов власти в сфере образования и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (конференции, фестивали, тематические встречи, форумы);
- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.

**Ответственность за работу с внешней средой** берут на себя:

- директор и администрация организаций-участников (колледжа, организаций-партнеров);
- куратор программы наставничества внутри колледжа.

Внутренний контур представляют директор и администрация колледжа, обучающиеся и их родители, преподаватели, мастера производственного обучения и другие сотрудники колледжа.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри колледжа:

- взаимодействие с административной командой, преподавателями и активными обучающимися для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;
- взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри колледжа берут на себя:

- администрация организаций-участников (колледжа, организаций-партнеров);
- кураторы программы внутри колледжа;
- наставники-участники программы (на поздних этапах и частично).

Реализация программы наставничества в колледже включает семь основных этапов:

1. Организационно-подготовительный;
2. Формирование базы наставляемых;
3. Работа с базой наставников;
4. Формирование команды наставляемых;
5. Организация работы команды Наставляемых;
6. 1 модуль «Профи-адаптер»;
7. 2 модуль «Профи-завод»;
8. 3 модуль «Профи +»
8. Завершение наставничества.

Содержание каждого этапа представлено в Таблице «Целевая модель этапов реализации программы наставничества в колледже».

<i>Этап практики</i>	<i>Содержание мероприятия</i>	<i>Результативность, эффективность</i>
<i>Организационно-подготовительный</i>	<i>Проведение круглого стола с представителями АО «Русал-Ачинск» по вопросам закрытия кадровой потребности на предприятии ОПК через программу наставничества</i>	<i>Алгоритм действий по закрытию кадровой потребности на предприятии ОПК. Набор компетенций выпускника. Определены требования к студентам, запланированных к трудоустройству на предприятие ОПК. Программа наставничества.</i>
	<i>Анонсирование - информирование о запуске программы педагогического коллектива и обучающихся колледжа</i>	<i>Проведение методического Совета. Проведение студенческого Совета</i>
	<i>Осуществление сбора запросов обучающихся и педагогов по направлениям</i>	<i>Анкетирование, опрос</i>
	<i>Назначение наставников - кураторов</i>	<i>Приказ о запуске программы наставничества и назначении кураторов</i>
	<i>Оформление индивидуального плана</i>	<i>Индивидуальный план (задачи, формы работы, ожидаемые результаты)</i>
	<i>Разработка плана работы по реализации наставничества и определение необходимых для реализации ресурсов</i>	<i>Дорожная карта</i>
<i>Формирование базы наставляемых</i>	<i>Информировать родителей, педагогов, обучающихся о программе наставничества</i>	<i>Информационный стенд; чаты.</i>
	<i>Организация сбора данных об обучающихся: опрос, заполнение анкет</i>	<i>Заполненные анкеты</i>
	<i>Создание базы Наставляемых: заполнение согласий на обработку персональных данных</i>	<i>База Наставляемых</i>
<i>Работа с базой Наставников</i>	<i>Информировать родителей, педагогов, обучающихся, работников АО «Русал -Ачинск» о программе Наставничества</i>	<i>Информационный стенд; чаты.</i>
	<i>Актуализация информации о потенциальных Наставниках</i>	<i>Заполненные анкеты</i>
	<i>Обновление базы Наставников: заполнение согласий на обработку персональных данных</i>	<i>База Наставников</i>
	<i>Актуализация критериев отбора Наставников</i>	<i>Критерии отбора</i>

	Организовать отбор новых Наставников: анкетирование, собеседование, критерии отбора	Назначение ответственных
	Организовать обучение наставников при необходимости	Лекции по наставничеству
Формирование команды наставляемых	Собеседование со студентами, пожелавшим принять участие в программе наставничества при участии представителей АО «Русал-Ачинск»	Формирование команды наставляемых
	Формирование команд, наставнических пар на основе свободного выбора из находящихся в базе наставников	Приказ о закреплении наставнических пар
Организация работы команды Наставляемых	Разработка плана работы по реализации программы наставничества и определение необходимых для реализации ресурсов	Дорожная карта Паспорт проекта
1 модуль «Профи-адаптер»	Организация для студентов колледжа обзорных экскурсий на предприятия ОПК	Мотивация студентов к трудоустройству на предприятия ОПК
	Организация встреч с успешными работниками предприятий ОПК	Мотивация студентов к получению рабочей профессии
	Проведение круглого стола по вопросам трудоустройства на предприятиях ОПК АО «Русал-Ачинск» с демонстрацией перспектив карьерного роста	Мотивация студентов к трудоустройству на предприятие ОПК АО «Русал – Ачинск»
	Организация ряда встреч наставляемых с наставником - карьерный модератор в форме скоростного наставничества	Постановка задач, направленных на профессиональное развитие и самоопределение. Сопоставление ожиданий наставляемых с реалиями их будущей профессиональной деятельности.
	Оформление Индивидуальной карты «Карьерный маршрутизатор»	Индивидуальная карта «Карьерный маршрутизатор» (задачи, формы работы, ожидаемые результаты)
2 модуль «Профи-завод»	Организация ряда встреч наставляемых с наставником - менеджером в форме скоростного наставничества	Приобщение к корпоративной культуре предприятия. Формирование мотивации трудоустройства на предприятие
	Трудоустройство наставляемых на предприятие АО «РУСАЛ-Ачинск»	Приказ о приеме на работу наставляемых и закрепление за ними наставников - практиков
	Мониторинг профессиональной деятельности наставляемых	Заключение договоров о целевом обучении.
	Организация ряда встреч наставляемых с наставником - менеджером в форме скоростного наставничества	Перевод наставляемых на индивидуальный план с целью совмещения обучения в колледже с трудоустройством на предприятие ОПК
	Оказание ситуативной помощи наставляемым в выполняемой деятельности	Профессиональная адаптация
	Системная работа наставников-практиков с наставляемыми	Освоение профессиональных компетенций
3 модуль «Профи +»	Организация ряда встреч наставляемых с наставником - карьерный модератор в форме скоростного наставничества о возможности прохождения независимой оценки квалификации	Принятие решения о прохождении независимой оценки по квалификации «Автомеханик по предпродажной подготовке и техническому обслуживанию автотранспортных средств (АТС)» (3-й уровень квалификации)
	Организация ряда встреч наставляемых с наставником - менеджером в форме скоростного наставничества о возможности получения дополнительной профессии	Профессиональная переподготовка наставляемых по профессии «Водитель погрузчика»

	<i>Системная работа наставника-предметника с наставляемыми в традиционной форме в части их подготовки к прохождению независимой оценки по квалификации «Автомеханик по предпродажной подготовке и техническому обслуживанию автотранспортных средств (АТС)» (3-й уровень квалификации)</i>	<i>Прохождение независимой оценки по квалификации «Автомеханик по предпродажной подготовке и техническому обслуживанию автотранспортных средств (АТС)» (3-й уровень квалификации)</i>
	<i>Системная работа наставника-практика в традиционной форме с наставляемыми в части подготовки к демонстрационному экзамену</i>	<i>Успешная сдача демонстрационного экзамена</i>
	<i>Организация ряда встреч наставляемых с наставником - менеджером в форме скоростного наставничества</i>	<i>Перевод наставляемых для продолжения работы на более высокий разряд или на другую должность</i>
<b>Завершение наставничества</b>	<i>Завершение обучения в колледже</i>	<i>Продолжение работы наставляемыми в АО «Русал-Ачинск»</i>
	<i>Встречи Наставляемых и Наставника с куратором, проведение рефлексии, подведение итогов программы</i>	<i>Данные о реализации программы</i>
	<i>Встречи с Наставляемыми, Наставниками, куратором; анкетирование Наставляемых, отчет наставника</i>	<i>Данные от наставников, наставляемых, куратора, мониторинг эффективности реализации программы</i>
	<i>Формирование базы данных на перспективу</i>	<i>Описание базы данных лучших практик наставничества</i>

## **8. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Для оценки эффективности наставнической работы в колледже выделяется ряд наиболее важных критериев оценки.

**1) В части оценки наставнической программы в колледже подобными критериями могут быть:**

- 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 колледже;
- 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 колледже:**

- 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 колледже критериями динамики развития наставляемых могут выступать:**

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников;
- повышение уровня позитивного отношения к трудоустройству;
- 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 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.



### **Промежуточный мониторинг процесса реализации программы наставничества**

С целью контроля реализации программы наставничества и помощи наставническим парам/группам, в колледже реализуется проведение совещания по наставничеству в конце первого семестра (начало декабря). По представленным отчетам наставников куратор составляет сводную таблицу промежуточных результатов и отдельно выписывает пожелания и предложения по дальнейшей работе. В обсуждении могут принимать участие, как наставники, так и наставляемые.

### **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 колледжа, 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. Оценка эффективности и полезности программы, как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.
2. 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.

По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ (Таблица 3) реализуемой программы наставничества.

Таблица 3

### **SWOT-анализ реализуемой программы наставничества**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

### **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;
- количество выпускников колледжа, трудоустроенных на предприятия ОПК после прохождения производственной практики;
- число обучающихся, имеющих договор о целевом обучении с предприятием ОПК;
- количество обучающихся колледжа, обучающихся по индивидуальному плану обучения, совмещающая работу на предприятии ОПК с учебой в колледже;
- число обучающихся, прошедших профессиональную переподготовку по дополнительной профессии, востребованной на предприятии ОПК;
- число обучающихся, успешно сдавших демонстрационный экзамен, продемонстрировав высокие образовательные результаты;
- число обучающихся, прошедших независимую оценку квалификации;
- количество выпускников колледжа, трудоустроенных на предприятия ОПК;

## **Часть 2. Мониторинг влияния программ на всех участников**

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, 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 профессиональных навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности, 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 колледже.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

По результатам тестов будет сформирован отчет в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

### **Среди оцениваемых результатов:**

По результатам тестов будет сформирован отчет в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

### **Среди оцениваемых результатов:**

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- сфера интересов обучающихся;
- уровень сформированности профессиональных компетенций;
- понимание собственного будущего;
- желание высокой успеваемости;
- успешность;
- ожидаемый/реальный уровень осведомленности в профессии или организации у наставляемого;
- ожидаемый/реальный уровень мотивации к трудоустройству на предприятие ОПК;
- ожидаемый/реальный уровень включенности в производительный труд;
- ожидаемый/реальный профессиональный потенциал наставляемых.

## **9. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ИСТОЧНИКИ**

1. Письмо министерства просвещения Российской Федерации департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения от 15 декабря 2022 г. п 05-2503 «О направлении рекомендаций».

2. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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. «Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала», И. А. Эсаулова д.э.н., профессор кафедры «Менеджмент и маркетинг», Пермский национальный исследовательский политехнический университет.
4. Селиверстова М. В. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях / М. В. Селиверстова, Д. А. Беляева. – Текст : электронный // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – № 3-2.
5. Павлос, А.В. Совершенствование системы адаптации молодых работников на промышленном предприятии: дис. на соискание магист. степ.: 39.04.03 / А. В. Павлос. – Екатеринбург, 2017. – 169 с.
6. Бевз, Е.В. Наставничество как условие профессиональной подготовки бакалавров педагогического образования [Текст] / Е.В. Бевз // Среднее профессиональное образование. - 2011. - № 9. - С. 8-10.
7. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост. Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово : ГОУ «КРИПО», 2014. - 144 с.
8. Кондратьева, И. Наставничество как стиль работы современного руководителя [Электронный ресурс] / И. Кондратьева // Образование личности. - Режим доступа: <http://oljournal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf>.
9. Кондратьева, И.А. Наставничество в образовательных организациях и бизнес компаниях [Электронный ресурс] / И. Кондратьева. - Личность: ресурсы и потенциал. - Режим доступа: <http://science.potentiales.ru/pdf/3/issue5.pdf>.
10. Лапина, О.А., Магальник, Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения / О.А. Лапина, Л.А. Магальник // Школьные технологии. - 2001. - № 6. - С. 39-60.
11. Масалимова, А.Р. Корпоративная подготовка наставников: закономерности, принципы и механизмы их реализации на практике / А.Р. Масалимова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. - 2013. - № 5 (80). - С. 3540.
12. Масалимова, А.Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая: Учебно-методическое пособие / А.Р. Масалимова. - Казань : Изд-во КФУ, 2015. - 123 с.
13. Масалимова, А.Р. Корпоративная подготовка наставников: Монография / А.Р. Масалимова. - Казань: Печать-Сервис - XXI век, 2013. - 183 с.
14. Наставничество в системе образования России.: Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М. : Рыбаков Фонд, 2016. - 153 с.
15. Патрушев, А. Наставничество сегодня — необходимая мера или ненужное излишеств о? / А. Патрушев // Управление развитием персонала. - 2012. - № 1. - С. 26-30.
16. План мероприятий по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (утвержден распоряжением

Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. N 2950-р) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://nko.economy.gov.ru/Files/NewsDocuments/66d54a4e-c839-4dae-b2b8-ba6a7dcdb3bd.pdf>.

17. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 05.12.2014) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (Зарегистрирован в Минюсте России 21.10.2011 N 22111) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120902/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120902/).

18. Родз, Дж., Лян, Б., Спенсер, Р.. Во-первых, не навреди: Этические принципы взаимоотношений наставничества молодежи / Дж. Родз, Б. Лян, Р. Спенсер // Профессиональная Психология: исследование и Практика. - 2009. - № 40. - С. 452-458.

19. Синягина, Н.Ю., Синягин, Ю.В., Баркова, Ю.К. Управление личностно-профессиональным развитием и карьерным ростом: технологии оценки и мотивации / Н.Ю. Синягина, Ю.В. Синягин, Ю.К. Баркова // Образование личности. -2018. - № 2. - С. 36-39.

20. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_180402/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/).

21. Сулейманова, Н. Как сделать наставничество эффективным / Н. Сулейманова // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). - 2012. - № 9. - Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/kak-sdelat-nastavnichestvo-effektivnym>.

22. Тренинг-Бутик [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.tboutique.ru/theme-guidance.html>.

23. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)

24. Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

25. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027>.

26. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/).

27. Федеральный закон от 31 декабря 2014 г. N 489-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/70833140/>.

28. Фомин, Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста / Е.Н. Фомин // Среднее профессиональное образование. - 2012. - № 7. - С. 6-8.

## Приложение 1

Куратору программы наставничества в  
КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта  
и сельского хозяйства»

\_\_\_\_\_

(ФИО)

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. наставника, должность)

\_\_\_\_\_

проживающего по адресу:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

заявление

Прошу принять меня в программу наставничества **«Карьерная маршрутизация молодого специалиста»** в качестве наставника.

С порядком приема и деятельностью наставников ознакомлен(а) и согласен(а).  
Обязуюсь четко следовать задачам программы наставничества, соблюдать права, обязанности и принципы деятельности наставника.

" \_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

(подпись)

контактные телефоны: \_\_\_\_\_ моб.тел.:

\_\_\_\_\_ e-mail:

Заявление принято к рассмотрению " \_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2023 г.

Куратор программы      **ФИО**

Куратору программы наставничества в  
КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта  
и сельского хозяйства»

---

(ФИО)

---

(Ф.И.О. наставляемого, группа)

---

заявление

Прошу принять меня в программу наставничества, которая будет реализовываться в форме «Работодатель Студент» + «Педагог – Студент» в качестве наставляемого.

С порядком деятельности наставляемого ознакомлен(а) и согласен(а).

Обязуюсь четко следовать задачам программы наставничества, активно участвовать в мероприятиях.

" \_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2023 г.

\_\_\_\_\_ (подпись)

контактные телефоны: моб.тел.: \_\_\_\_\_

Заявление принято к рассмотрению " \_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Куратор программы      **ФИО**

### Приложение 3

Директору КГАПОУ  
«Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»  
Иванову В.В.

ФИО наставника, проживающего

#### заявление

на обработку персональных данных

Я, \_\_\_\_\_ (ФИО), даю согласие КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства» на обработку моих персональных данных, совершение действий, предусмотренных п.3 ч.1 ст.3 Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152 ФЗ «О персональных данных», содержащихся в настоящем заявлении, в целях обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность педагогических работников, обеспечения личной безопасности, контроля качества реализации программы наставничества и обеспечения сохранности имущества образовательной организации, а именно:

- использовать все нижеперечисленные данные для оформления кадровых документов, для запросов информации обо мне, в том числе через МВД, учреждения здравоохранения и другие структуры, для проверки предоставленной мной информации;
- использовать мои персональные данные в информационной системе для осуществления контроля моей деятельности как наставника, фиксации моих достижений, поощрений и т.д.; - размещать мои фотографии, фамилию, имя и отчество на доске почета, на стендах в помещениях организации, на сайтах в сети Интернет;
- создавать и размножать визитные карточки с моей фамилией, именем и отчеством и моими контактными данными, распространять эту информацию любыми другими способами (в том числе в рекламных буклетах).

1. ФИО \_\_\_\_\_
2. Дата рождения \_\_\_\_\_
3. Паспорт: серия, номер, дата и орган выдавший документ \_\_\_\_\_
4. Адрес регистрации по месту жительства \_\_\_\_\_
5. Адрес фактического проживания \_\_\_\_\_
6. ИНН \_\_\_\_\_
7. Номер страхового свидетельства пенсионного страхования \_\_\_\_\_

Об ответственности за достоверность представленных сведений предупрежден.

Подпись (расшифровка подписи)

дата



**Показатели самоанализа наставляемых**

1. Сформирована мотивация к \_\_\_\_\_
2. Овладел профессиональными компетенциями \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Имеет видение о своей профессиональной деятельности в перспективе на несколько лет вперед \_\_\_\_\_
4. Имеет документы о дополнительно освоенных рабочих профессий (свидетельство о профессии рабочего, диплом о профессиональной переподготовке, удостоверение о повышении квалификации) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Имеет коммуникативные способности, хорошо адаптируется в изменяющихся условиях \_\_\_\_\_
6. По итогам мониторингов, проводимых организацией, имеет стабильные результаты освоения предметов, дисциплин профессионального цикла \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. Использует в профессиональной деятельности полученные знания, умения \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
8. По результатам ГИА продемонстрировал высокий уровень профессиональной подготовки \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
9. Повышает уровень профессиональных знаний по специальности, проходит независимую оценку квалификаций \_\_\_\_\_
10. Овладел корпоративной этикой, трудовой дисциплиной \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

По завершению Программы наставничества наставляемый под контролем наставника представляет оформленные результаты самоанализа своей деятельности руководителю формы наставничества «Работодатель-Студент», куратору, ответственному за организацию и реализацию Дорожной карты по реализации целевой модели наставничества в колледже.

**Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества  
 Форма наставничества «Работодатель - Студент»  
Личностная оценка наставляемых**

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой -

Довольны результатом -

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие на предприятии ОПК в течение следующих 5 лет	
Появилось желание заниматься самообразованием и саморазвитием	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного потенциала	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание демонстрировать профессиональные умения	
Появилось желание в построении собственной траектории профессионального развития	

### Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой -

Довольны результатом -

Характеристика, количество участников, отметивших ее для себя

<b>Характеристика</b>	<b>Количество участников, отметивших ее для себя</b>
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	

## Приложение 6

Министерство образования Красноярского края  
Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»

### ИНДИВИДУАЛЬНАЯ КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ «КАРЬЕРНЫЙ МАРШРУТИЗАТОР»

**Форма наставничества:**

<b>Ф.И.О. наставника, должность</b>	<b>Ф.И.О., группа наставляемого</b>

### ПРОФИЛЬ НАСТАВЛЯЕМОГО

**Категория:**

Возраст

Пол

**Основной дефицит / проблема:**

**Сильная сторона (ы):**

**Слабая сторона(ы), проблемы:**

**Отношения в группе, с педколлективом:**

**Карьера/ профессиональная ориентация:**

**Способность к саморазвитию:**

**Увлечения, развлечения:**

**Проблема:**

**Цель:**

**Задачи:**

**Ожидаемые результаты программы:**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

<b>№</b>	<b>Задание, мероприятие</b>	<b>Срок</b>	<b>Результат (планируемый)</b>

**Приложение 7**

Министерство образования Красноярского края  
Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»

**Отчет о реализации индивидуальной карты развития наставляемых  
«Карьерный маршрутизатор»**

**Форма наставничества:**

<b>Ф.И.О. наставника, должность</b>	<b>Ф.И.О., группа наставляемого</b>

**1. ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

<b>№</b>	<b>Задание, мероприятие</b>	<b>Срок</b>	<b>Результат (фактический)</b>	<b>Отметка о выполнении</b>

**Приложение 8**

Министерство образования Красноярского края Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»

**Дорожная карта реализации целевой модели наставничества**

п/п	Мероприятие	Дата	Результат	Ответственные
<b>1 этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества</b>				
1.1	Встречи с потенциальными партнерами. Формирование рабочей группы		Формирование контингента потенциальных участников апробации	Начальник отдела маркетинга, старший мастер, заместитель директора по УПР, заместитель директора по УВР
1.2	Определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов		Определение помещений для работы, методические материалы для наставников и наставляемых, ресурсов на обучение наставников	Заместитель директора по УПР, заместитель директора по УВР
1.3	Информирование коллектива и обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов обучающихся и педагогов		Проведение мероприятий для информирования и вовлечения потенциальных наставников Формирование предварительных списков наставников и наставляемых	Заместитель директора по УПР, заместитель директора по УВР, старший мастер

1.4	Нормативно-правовое оформление наставнической программы		Приказ о внедрении целевой модели наставничества. Положение о наставничестве (общие положения; цель и задачи наставничества, формы наставничества, критерии, методы и процедуры отбора/выдвижения наставников; права и обязанности наставников, наставляемых и куратора; мотивация наставников и куратора; общие критерии эффективности работы наставников; формы отчетности и др.) Дорожная карта внедрения и реализации системы наставничества (наименование этапа, сроки, мероприятия этапа и ответственные)	Заместитель директора по УПР, заместитель директора по УВР
-----	---	--	---	--

### 2 этап. Формирование базы наставляемых

2.1	Организация сбора данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, мастера, педагоги-психологи, профориентационные тесты, анкетирование, собеседование), в том числе запросы наставляемых к программе		Уточнение и конкретизация запросов от наставляемых через проведение анкетирования, опрос, интервью, наблюдение и др. Заполнение форм согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы Перечень лиц, желающих иметь наставников Памятки наставляемых	Заместитель директора по УПР, заместитель директора по УВР, старший мастер
2.2	Включение собранных данных в систему мониторинга		Формирование базы данных наставляемых	Старший мастер

### 3 этап. Работа с базой наставников



3.1	Сбор обновленных данных о потенциальных наставниках из числа работников, педагогов, обучающихся и выпускников		Обновление базы данных по наставникам	Заместитель директора по УПР, старший мастер
<b>4 этап. Отбор и обучение наставников</b>				
	4.1 Организация отбора и обучения наставников (при необходимости)		Формирование группы потенциальных наставников Приказ об утверждении реестра наставников УПР Памятки для наставников Подготовить методические материалы для сопровождения материалы для сопровождения наставнической деятельности (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и др)	Заместитель директора
<b>5 этап. Формирование наставнических пар/групп</b>				
	5.1 Разработка инструментов и организация встреч для формирования пар / групп		Организация групповых встреч для пар или групп, в том числе с использованием различных форматов (квэст, соревнования и др.) Приказ о закреплении наставнических пар	Заместитель директора по УПР, старший мастер
<b>6 этап. Организация работы наставнических пар/групп</b>				
6.1	Выбор форматов взаимодействия для каждой пары / группы. Методическая помощь наставникам		План работы наставнических групп по каждому направлению (номинации). Программы наставничества по каждому направлению.	Заместитель директора по УПР, старший мастер
	Сбор обратной связи		Планы индивидуального развития наставляемых. Организация консультационной помощи. Анкетирование о результатах работы наставнических пар	Заместитель директора по УПР, старший мастер

**7 этап. Завершение наставничества**

7.1	Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества по итогам 1 этапа: - анализ реализуемой программы наставничества; - анкета куратора.		Анализ реализуемых программ наставничества, выделение сильных и слабых сторон, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества. Анализ соответствия методологии (целевой модели) наставничества.	Заместитель директора по УПР, заместитель директора по УВР
-----	---	--	--	--

**ПРОГРАММА ТРЕНИНГА ДЛЯ НАСТАВНИКОВ**

*Тренинг «#Янаставник» состоит из трёх блоков (общее количество часов - 10)*

Тематика и цель	Этапы
<p><b>«Эффективный наставник»</b></p> <p><b>I</b></p> <p><b>Цель:</b></p> <p>сформировать системное представление о педагоге наставнике</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Знакомство.</li> <li>- Ожидания участников.</li> <li>- Актуализация темы.</li> <li>- Мозговой штурм.</li> <li>- Теоретический блок (лекция-презентация: «Педагог - наставник»).</li> <li>- Практический блок (работа в группах).</li> <li>- Цели SMART эффективного наставника.</li> <li>- «Дерево целей».</li> <li>- Подведение итогов.</li> </ul>
<p><b>«Эффективное педагогическое общение»</b></p> <p><b>II БЛОК - 4 ч.</b></p> <p><b>Цель:</b></p> <p>выявить причины нарушения коммуникации в образовательной среде и выработать навыки эффективной трансакции в форме «Преподаватель - студент»</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание рабочей атмосферы.</li> <li>- Заполнение таблицы «Коммуникативные барьеры».</li> <li>- Структурный анализ.</li> <li>- «Трансакции» (мини лекция-презентация).</li> <li>- Трансактный анализ (работа в группах).</li> <li>- Стили педагогического общения (кейсы).</li> <li>- Механизмы психологического «поглаживания» (упражнения на отработку).</li> <li>- Подведение итогов.</li> </ul>
<p><b>«Коммуникативный тренинг»</b></p> <p><b>III БЛОК - 2 ч.</b></p> <p><b>Цель:</b></p> <p>повысить уровень способности установления связи и осуществления взаимодействия между участниками образовательной среды</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Вводная часть.</li> <li>- Основы эффективного общения через приёмы вербального и невербального общения (мини лекция- презентация).</li> <li>- Построение эффективного диалога в разных формах наставничества: «преподаватель-студент», «студент-студент» и т.д.</li> <li>- Упражнения на отработку.</li> <li>- Построение деятельности наставника в рамках программы наставничества - Подведение итогов.</li> </ul>

