



АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»  
366211, пгт. Ойсхара ул. Коммунистическая 55  
<https://chgtt-95.ru> e-mail [chgtt-95@mail.ru](mailto:chgtt-95@mail.ru)  
тел: +7(930)797-95-95

ПРИНЯТО

На заседании педагогического  
совета Протокол №26  
28.08.2023г.

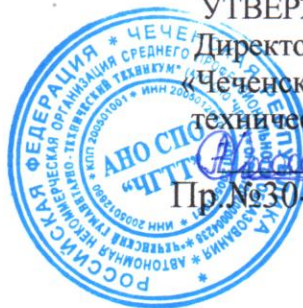
УТВЕРЖДАЮ

Директор АНО СПО

«Чеченский гуманитарно-  
технический техникум»

 С.С.-А. Ахматов

Пр №30-п «28».08.2023г.



ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА В АВТОНОМНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

пгт.Ойсхара,2023 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общее положение.....	4
2. Концептуальные обоснования наставничества.....	4
3. Актуальность программы наставничества как компонента образовательной деятельности техникума.....	6
4. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.....	9
5. Общие требования к структуре управления программой.....	10
6. Общие требования к кадровому обеспечению реализации программы наставничества и рекомендации к структуре наставнических пар.....	
7. Механизмы мотивации и поощрения наставнико.....	15
8. Структурное представление программы наставничества.....	15
9. Реализация целевой модели наставничества в техникуме.....	22
10. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества.....	25

## 1. Общие положения

Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в техникуме.

Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации студентов техникума.

Задачи реализации программы наставничества:

- улучшение показателей техникума в научно-исследовательской сфере;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социальнопродуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

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

## 2. Концептуальные обоснования программы наставничества

В качестве концептуального обоснования программы наставничества в техникуме выдвигаются следующие положения:

- 1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- 2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций студентов;
- 3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации и техникума и разработана с целью предоставления техникумом методологических и концептуальных основ для успешной ее реализации.

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

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559..

Анализ названных документов показывает, что институт наставничества отталкивается от потребностей ребенка в специальной охране и заботе, включая надлежащую правовую защиту, что предполагает равенство возможностей и выбор в сфере образования, а также доступ к качественному образованию для представителей всех социальных, этнических и религиозных групп, независимо от пола или индивидуальных особенностей.

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала подростка. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься научно-исследовательской деятельностью, способствующей самореализации личности.

Нормативную правовую базу этой деятельности обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации.

Наставническую деятельность в техникуме регламентируют:

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Реализация программы наставничества в техникуме с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна опираясь 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, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- 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.

### **3. Актуальность программы наставничества как компонента образовательной деятельности в техникуме**

3.1. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри техникума 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 и 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 программы наставничества в техникуме обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе с обучающимися, одаренными детьми.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающихся в новом учебном коллективе;

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов студентов, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;

- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

- 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.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин.

Первая причина. Наставничество позволит сформировать внутри техникума сообщество педагогов, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

Вторая причина. Для сообщества техникума наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы техникум превратился в центр социума. Прежде всего, стоит обратить внимание на выпускников: именно они могут стать главными наставниками для обучающихся.

В техникуме, как центре социума, можно видеть следующие результаты:

- растет вовлеченность обучающихся в научно-исследовательской деятельности;

- растет интерес к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью. Вследствие этого снижается уровень стресса, апатии;

- растет подготовленность студентов к жизни, которая их ждет после окончания обучения;

- у обучающихся и педагогического коллектива развиваются навыки XXI века, студенты преодолевают герметичность образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;

- формируется традиция наставничества. Для обучающихся, в становлении которых участвовали выпускники и представители техникума и организаций- партнеров, культура наставничества оказывается новой нормой. Перейдя на следующую образовательную или профессиональную ступень, они сами реализуют себя в роли выпускников-наставников и несут ценности наставничества новым поколениям обучающихся.

Третья причина состоит в том, что технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире.

Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,

2) доверительные отношения,

3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

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

Среди этих вызовов следует выделить:

- *Ускорение изменений, нестабильность.* В связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием возникла необходимость не просто передавать знания обучающемуся, но формировать у него способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Именно способность человека реализовать свой потенциал в таких условиях и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет в конечном итоге эффективность системы образования. Для этого нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно

обмениваться опытом.

- *Беспрецедентная информационная насыщенность.* Насыщенность и одновременно противоречивость информационной, образовательной, социальной среды, где формируется личность, вызывает у неподготовленного объекта информационного воздействия (подростка, молодого специалиста, студента) потребность в человеке, который станет для него «проводником».

Учитывая возрастные особенности, родитель не воспринимается подростком как авторитет в области получения информации. Ровесники сами могут испытывать те же проблемы – чувствовать себя дезориентированными и растерянными, испытывать трудности с самоидентификацией, с выбором жизненного пути, становлением своих принципов.

Общение подростка с педагогами часто формализовано и ограничено исключительно ролями в рамках образовательного процесса. Участие в жизни техникума других взрослых (например, выпускников) в основном носит временный и редкий характер.

Именно наставник на основе доверительных отношений способен помочь подростку сориентироваться в насыщенной и противоречивой информационной и социальной среде, выставить приоритеты, регулировать «входящую информацию», очертить контур своей личности и интересов, управлять временем.

- *Колоссальное количество социальных связей.* Постоянная включенность в поле социальных взаимодействий, прежде всего в социальных сетях, высокая частота и интенсивность общения – все эти относительно новые для человека состояния могут привести формирующуюся личность к социальной дезадаптации, замкнутости и отчуждению, к проблемам с выстраиванием продуктивной коммуникации.

Параллельно с этими тенденциями наблюдается тренд на снижение интенсивности неформального общения, прежде всего с более зрелыми людьми, нарушается связь поколений. В образовательных организациях, где во многом и формируется личность человека, общение со взрослыми часто строго ограничено учебными ролями и субординацией.

При этом неформальное общение с более зрелой личностью – это фактор формирования самостоятельности, самоопределения, развития коммуникационных навыков подростка.

В таких условиях наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение подростка со взрослым на основе доверия и взаимообогащения.

Способность ответить на данные глобальные вызовы при формировании личности делает технологию наставничества незаменимой в современной системе образования, позволяет повысить подготовленность нового поколения к самостоятельной взрослой жизни, реализовать свой потенциал и внести вклад в развитие страны.

#### **4. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества**

##### Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей техникума в научно-исследовательской деятельности;
- рост числа обучающихся, принявших участие в областных, Всероссийских и международных конкурсах научно-исследовательских работ студентов;
- улучшение психологического климата в техникуме, как среди студентов, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению.

##### Проблемы студента техникума, решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебе;
- низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по профессии; низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – невостребованность на рынке;

- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи;

- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

## 5. Общие требования к структуре управления программой

### Функции техникума по реализации наставнических программ:

- участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения программы наставничества, реализации кадровой политики;

- участие в осуществлении персонифицированного учета молодежи, участвующих 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 техникуме предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством.

Положение о наставничестве в техникуме является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.

## 6. Общие требования к кадровому обеспечению реализации программы наставничества 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 детей и молодежи;

- вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых техникума;

- вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества техникума и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности техникума предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли:

**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.

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

**Куратор** – сотрудник техникума, либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация программы наставничества происходит через работу кураторов с двумя базами:

- Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;

- Формирование различными способами базы наставников.

Наставниками могут быть обучающиеся, представители сообществ выпускников техникума, педагоги и иные должностные лица техникума, сотрудники организаций партнеров. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

Наставляемым может стать любой обучающийся по программам среднего

профессионального образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

Для успешной реализации программы наставничества в техникуме предусматривается **3 формы наставничества.**

**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 числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы, выделяются пять:

- «студент – студент»
- «педагог – студент»
- «работодатель – студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задачи проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона .

**Форма наставничества «студент – студент»** предполагает взаимодействие обучающихся техникума, при котором один из них находится на более высокой степени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишнее, тем не менее, строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося в научно-исследовательской деятельности.

*Ожидаемые результаты.* Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых в научно- исследовательскую деятельность.

Наставляемые получают необходимый стимул к интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутригруппы и техникума;
- численный рост посещаемости секций НОУ;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов;
- рост победителей и призеров областных, Всероссийских и международных конкурсов НОУ;

#### Портрет участников

**Наставник.** Активный студент старшего курса, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

#### **Наставляемый.**

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

*Вариант 2. Активный.* Обучающийся с особыми образовательными потребностями 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 наставник. 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 «кураторские часы», совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах.

#### **Форма наставничества «работодатель – студент»**

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия техникума и организаций-партнеров с целью получения обучающимися 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 социальной и образовательной систем.

*Цели и задачи.* Целью такой формы наставничества является получение обучающимся 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 профессионально-этическим 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 обучающихся 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.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента обучающихся, успешно прошедших профессиональные компетентностные тесты;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников техникума.

#### Портрет участников

**Наставник.** Неравнодушный профессионал с 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. Возможно, выпускник техникума.

#### **Наставляемый**

Вариант 1. Активный. Проактивный обучающийся техникума с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный обучающийся техникума, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в общеобразовательной школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри техникума.

#### 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 (модель / продукт) 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 техникуме:* программы дуального обучения, проектная деятельность, бизнеспроектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Описанные формы наставничества могут быть использованы как отдельно, так комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

## **7. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества в техникуме, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Следует привлекать выпускников техникума к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы.

Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций, выпускников техникума, организаций-партнеров; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п. Рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры:

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников.

## **8. Структурное представление программы наставничества**

Реализация программы наставничества в техникуме 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/групп
6. Организация работы наставнических пар/групп
7. Завершение наставничества

Содержание каждого этапа представлено в табл. 1 «Целевая модель этапореализации программы наставничества в техникуме».

**Таблица 1. Целевая модель этапов реализации программы наставничества в техникуме**

№ п/п	ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ТЕХНИКУМА	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
1	<p align="center"><b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы;</li> <li>- информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов;</li> <li>- сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;</li> <li>- определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;</li> <li>- создать дорожную карту реализации наставничества,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;</li> </ul>
2	<p align="center"><b>Формирование базы наставляемых</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</li> <li>- организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы, педагог-психолог, социальный педагог), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;</li> <li>- включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> </ul>	
3	<p align="center"><b>Формирование базы наставников</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске;</li> <li>- собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;</li> <li>- мотивировать наставников</li> </ul>

4	<p><b>Отбор и обучение наставников</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработать критерии отбора наставников под эти запросы;</li> <li>- организовать отбор и обучение наставников;</li> </ul>	<p>- найти ресурсы для организации обучения (через НКО, организации, гранты, конкурсы);</p>
5	<p><b>Формирование наставнических пар/групп</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар/групп;</li> <li>- обеспечить сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника;</li> </ul>	<p>- привлечь психолога к формированию пар/групп;</p>
6	<p><b>Организация работы наставнических пар/групп</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы;</li> <li>- проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени;</li> <li>- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>- собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;</li> <li>- разработать систему поощрений наставников;</li> </ul>	<p>- промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы/медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы;</p>
7	<p><b>Завершение наставничества</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> <li>- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>- реализовать систему поощрений наставников;</li> <li>- сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых,</li> <li>- желающих попробовать себя в новой роли.</li> </ul>	<p>- привлечь психолога к оценке результатов наставничества;</p> <p>- пригласить представителей образовательных организаций, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие;</p> <p>- популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.</p>

**Таблица 2. Целевая модель системы наставничества в техникуме**

<b>Концептуальное обоснование</b>			
<p>Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность усвоения новых знаний и умений, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования.</p> <p>Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед 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.</p>			
<b>Механизмы реализации программы наставничества</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- нормативно-правовое оформление программы в техникуме;</li> <li>- планирование реализации программы и управление;</li> <li>- организация системы наставничества с учетом выбранных форм;</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение);</li> <li>- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.</li> </ul>	
<b>Компоненты системы наставничества</b>			
<b>Ценностно-смысловой</b>	<b>Содержательный</b>	<b>Технологический</b>	<b>Оценочно-диагностический</b>
<p><b>Наставничество</b> – взаимобогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p><b>Объект наставничества</b> – процесс передачи опыта.</p> <p><b>Субъекты:</b> наставники и наставляемые</p>	<p><b>Работа</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с внешней средой;</li> <li>- наставниками;</li> <li>- наставляемыми;</li> <li>- родителями;</li> <li>- коллективом техникума</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- интерактивные технологии;</li> <li>- тренинговые технологии;</li> <li>- проектные технологии;</li> <li>- консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы;</li> <li>- информационные технологии</li> </ul>	<p><b>Мониторинг и оценка параметров программ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организационного (эффективность системной планируемой деятельности);</li> <li>- научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);</li> <li>- личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)</li> </ul>

**Ожидаемые результаты реализации программ наставничества:**

Повышение эффективности системы образования через:

- измеримое улучшение показателей техникума: образовательных;
- развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала;
- рост числа студентов, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории;

- улучшение психологического климата в техникуме,
- создание сообщества, готового оказывать ей поддержку;

привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона.

## **9. Реализация целевой модели наставничества в техникуме. Этапы программы**

### ***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 техникума;
- 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.

### ***Этап 2. Формирование базы наставляемых***

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся техникума, которые можно решить с помощью наставничества.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом и обучающимися. 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.

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

### ***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, вопросах .

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по

формированию базы наставников из числа:

- выпускников, заинтересованных в поддержке техникума;
- сотрудников организаций-партнеров, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
- представители других организаций, с которыми установлены партнерские связи.

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

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы;
- взаимодействие с аудиториями предприятий-партнеров 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 (soft skills)).

По окончании данной работы в техникуме должны быть сформированы три основные базы:

- база выпускников: система, включающая успешных студентов/уже трудоустроенных выпускников, имеющих 1) мотивацию оказать разностороннюю поддержку техникума и 2) положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;
- база наставников от организаций-партнеров: система, включающая опытных профессионалов от предприятий и 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 техникуме плодотворную для развития отечественной педагогики среды.

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

#### **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 потребоваться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

**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.

### **Этап 5. 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, когда каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, после чего все заполняют короткие анкеты, указывая, с кем хотели бы продолжить общение в качестве наставника или наставляемого.
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

### **Этап 6. 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.

### **Этап 7. 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 техникуме. Задачи такой встречи: провести групповую рефлекссию, 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

#### **10. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества**

**Для оценки эффективности наставнической работы в техникуме выделяется ряд наиболее важных критериев оценки:**

1. В части оценки наставнической программы в техникуме 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 техникуме;
- 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 техникуме:

- 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 техникуме критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

- 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.