


Министерство образования Ростовской области
НОВОШАХТИНСКИЙ ТЕХНИКУМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ -
филиал государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Ростовской области
«ШАХТИНСКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ ТОПЛИВА И ЭНЕРГЕТИКИ
им. ак. Степанова П.И.»

РАССМОТРЕНО
Заседание Педагогического совета
«29» августа 2025 г.
Протокол № 1

Утверждаю:
Директор
НТПТ – ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ
им. ак. Степанова П.И.»
 Ю.А. Савенко
«29» августа 2025 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Новошахтинского техникума промышленных технологий – филиал
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Ростовской области «Шахтинский региональный колледж
топлива и энергетики им. ак. Степанова П.И.»

г. Новошахтинск , 2025

Термины и сокращения

- Целевая модель наставничества
- Программа наставничества
- Наставничество
- Методология наставничества
- Модель наставничества
- Метакомпетенции
- Наставник
- Наставляемый
- система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях
 - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов
 - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве
 - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого
 - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников
 - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками
 - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого
 - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции

Активное слушание	– практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым
ПОО	– Профессиональная образовательная организация
Эндаумент	– фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в фонд целевого капитала колледжа пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников, желающих поддержать развитие ПОО. Средства фонда можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов
ДОТ	– Дистанционные образовательные технологии
ППССЗ	– Программа подготовки специалистов среднего звена
РФ	– Российская Федерация
СПО	– Среднее профессиональное образование
ФГОС	– Федеральный государственный образовательный стандарт
SWOT	– Аналитический инструмент стратегического планирования.

Содержание

Термины и определения	2
1. Паспорт программы наставничества НТПТ – ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.»	5
2. Цели и задачи Программы наставничества	9
3. Анализ текущего состояния деятельности в области наставничества	9
4. Механизмы реализации Программы наставничества (программные мероприятия и проекты)	11
5. Ресурсное обеспечение Программы наставничества	17
6. Этапы реализации Программы наставничества	19
7. Ожидаемые результаты Программы наставничества	23
8. Мониторинг реализации Программы наставничества	24
9. Ключевые риски Программы наставничества и пути их минимизации	27
Заключение	28

1. Паспорт Программы наставничества НТПТ – ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.»

Наименование Программы	Программа наставничества НТПТ – ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.»
Дата принятия решения о разработке Программы наставничества	Приказ директора НТПТ – ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.» «О внедрении целевой модели наставничества» от 30.08.2023 № 167 а
Сроки и этапы реализации Программы наставничества	<p>Реализация программы наставничества включает:</p> <p>Подготовительная часть реализации Программы наставничества (июнь-сентябрь 2025 г.)</p> <p>1 этап: Подготовка условий для запуска Программы наставничества</p> <p>Основная часть реализации Программы наставничества (октябрь 2023 г. – июнь 2026г.):</p> <p>2 этап: Формирование базы наставляемых</p> <p>3 этап: Формирование базы наставников</p> <p>4 этап: Отбор и обучение наставников</p> <p>5 этап: Формирование наставнических пар</p> <p>6 этап: Организация работы наставнических пар</p> <p>Завершающая, аналитико-обобщающая часть Программы наставничества (2026 г.):</p> <p>7 этап: Завершение Программы наставничества, анализ результатов реализации Программы наставничества</p>
Нормативно-правовая основа разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; - Паспорт национального проекта «Образование», по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учётом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий») (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам, протокол от 25.10.2016 № 9); - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с

	<p>применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
	<ul style="list-style-type: none"> - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р; - Областной закон Ростовской области от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области»; - Паспорт национального проекта «Образование», утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12. 2018 № 16); - Стратегия социально-экономического развития Ростовской области на период до 2030 года, утверждена постановлением Правительства Ростовской области от 26.12.2018 № 864; - Приказ Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 22.06.2020 № 481 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования»
Рассмотрение Программы Наставничества коллегиальным органом ПОО	Заседание Педагогического совета техникума Протокол № 1 от 29.08.2025 г.
Дата утверждения Программы наставничества	Приказ директора НТПТ - ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.» «О начале реализации целевой модели наставничества» от от 30.08.2023 № 167 а
Партнеры Программы (в т.ч. в рамках отраслевого взаимодействия)	Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
Разработчики Программы	Пищулина Н.И. Старший методист
Исполнители Программы	педагогический коллектив техникума
Цель Программы	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения педагогов НТПТ – ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.» с использованием различных форм наставничества

<p>Задачи Программы наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение государственного задания по развитию института наставничества; - организационно-методическое, информационное сопровождение реализации национальных и региональных проектов: «Учитель будущего» и др.; - продвижение идеи наставничества в информационном поле НТПТ – ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.» - сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в НТПТ – ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.»; <p>максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях</p>
<p>Проектная часть Программы (модели наставничества)</p>	<p>Модель наставничества: «Педагог - педагог»</p>
<p>Результаты реализации Программы наставничества</p>	<p>В 2023 – 2026 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность:</p> <p>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - снижены проблемы адаптации в (новом) педагогическом коллективе: психологические, организационные и социальные; - обеспечена информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях; - улучшен психологический климат в НТПТ – ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.» внутри педагогического коллектива, связанный с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. <p>В области развития кадрового потенциала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выстроена продуктивная среда в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов; - сформирована потребность заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; - разработаны наставнические программы, в том числе краткосрочные, и обеспечена возможность непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях,

	<p>программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;</p> <p>- вовлечены в реализацию программы наставничества специалисты, имеющие высшее образование, соответствующих запросам наставляемых техникума.</p> <p>В области совершенствования системы управления:</p> <p>- улучшен психологический климат в техникуме в педагогическом коллективе, связанный с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства; улучшены личные показатели эффективности педагогов; разработаны собственные продукты педагогической деятельности (публикации, методические разработки и др. дидактические материалы)</p>
<p>Контроль исполнения Программы наставничества</p>	<p>НТПГ – ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.» реализует программу наставничества и обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза).</p> <p>Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственным исполнителем в форме аналитической справки ежегодно.</p> <p>Организация выполнения Программы наставничества осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета НТПГ – ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.».</p> <p>Программа является открытым документом, в который могут быть внесены дополнения и изменения.</p>

2. Цель и задачи Программы наставничества

Программа НТПТ – ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.» на 2023 – 2026 годы регулирует отношения, связанные с развитием наставничества в техникуме.

Целью внедрения Программы наставничества является создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения педагогов НТПТ – ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.» использованием различных форм наставничества

Задачи реализации Программы наставничества:

- выполнение государственного задания по развитию института наставничества;
- организационно - методическое, информационное сопровождение реализации национальных и региональных проектов: «Учитель будущего» и др.;
- продвижение идеи наставничества в информационной среде техникума;
- максимальное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников;
- сбор результатов мониторинга реализации программы наставничества в техникуме;
- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

3. Анализ текущего состояния деятельности в области наставничества

3.1 Содержание проблем и обоснование необходимости их решения

Новошахтинский техникум промышленных технологий – филиал государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский региональный колледж топлива и энергетики им. ак. Степанова П.И.» имеет статус юридического лица, реализующего основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, дополнительного образования и профессионального обучения.

Образовательная деятельность техникума регулируется Конституцией Российской Федерации, Федеральным Законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами, нормативно-правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Ростовской области, Уставом колледжа, Положением о НТПТ – ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.» локальными нормативными актами колледжа и техникума.

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 беспрецедентную информационную насыщенность. Насыщенность и одновременно противоречивость информационной, образовательной, социальной среды, где формируется личность, вызывает у неподготовленного объекта информационного воздействия (молодого педагога) потребность в человеке, который станет для него «проводником».

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, в поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития. 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 не формальное 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.

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

1. Наставничество позволяет сформировать внутри техникума сообщество педагогов – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества становится возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.
2. Для сообщества техникума наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы образовательная организация превратилась в центр социума.

Запуск программы наставничества обоснован необходимостью реализации национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % обучающихся и педагогических работников образовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

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

Модель наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и

позицией участников.

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого педагога в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Реализация программы наставничества в НТПТ - ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.» опирается 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 личной ответственности предполагает ответственное поведение 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 гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

4. Механизмы реализации Программы наставничества (программные мероприятия и проекты)

4.1 Реализация программы наставничества включает:

- подготовку условий для запуска Программы наставничества;

- формирование базы наставляемых;
- формирование базы наставников;
- организация работы наставнической пары;
- завершение наставничества.

4.2 Реализация Программы наставничества в техникуме производится последовательно, по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

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

- информационное освещение (привлечение участников Программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе Программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);

- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, оценки результатов наставничества.

Работу с внешней средой осуществляют:

- директор техникума;
- наставник Программы наставничества.

4.2.2 Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание Программы внутри техникума:

- взаимодействие со всеми участниками и организаторами Программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Работу с внутренней средой осуществляют:

- наставник – участник Программы.

Наставничество в техникуме реализуется по направлению профессионально-педагогического наставничества, т.е. наставничества опытных педагогов над педагогами, начинающими профессиональную педагогическую деятельность.

4.3 В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры поощрения:

- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития техникума;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики 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.

4.4 Модель наставничества – это способ реализации Программы наставничества через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Для успешной реализации Программы наставничества в техникуме предусмотрена модель наставничества:

«Педагог - педагог»

Данная модель наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом курса профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника.

Реализация Программы в техникуме будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствии с планом работы модели наставничества.

4.5 Проект модели наставничества «Педагог - педагог»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Область применения.

Модель наставничества «Педагог - педагог» может быть использована как часть реализации в техникуме профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в техникуме: открытые мероприятия, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа начинающего преподавателя, семинары, разработка методических материалов.

4.5.1 Портрет участников

Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией

Наставляемый – молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы образовательной организации.

4.5.2 Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри модели «Педагог - педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей техникума и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «Опытный педагог – Молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых

профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- вариант взаимодействия: «Опытный педагог – Молодой специалист»

Для реализации задач предусматривается следующий тип наставника:

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник может иметь одновременно не более трех подшефных молодых специалистов.

Цель модели наставничества: успешное закрепление на месте работы или в должности преподавателя молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи модели наставничества:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в педагогическом коллективе, в процессе адаптации поддерживать преподавателя эмоционально, укреплять веру в себя.
2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательной организации.
3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт учебно-методической и учебно-воспитательной работы;
- стабильные результаты в педагогической деятельности;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 3 лет.

Ожидаемые результаты реализации программы:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности преподавателей в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых преподавателей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио (в бумажном виде и/или цифрового) у каждого молодого педагога;
- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции;

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Программа работы наставника с наставляемым

Модель наставничества: «Педагог - педагог»

Ролевая модель: «Опытный педагог – Молодой специалист»

Ф.И.О. и должность наставляемого – Мочалова Ольга Ивановна, преподаватель

Ф.И.О. и должность наставника – Мартюк Елена Николаевна, преподаватель

Срок осуществления плана: с 01.11.2025 г. по 30.06.2026 г.

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Срок
1	Знакомство с НТПТ - ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.», с особенностями направлениями развития, кабинетами. Изучение сайта техникума	Ознакомление с НТПТ - ф ГБПОУ «ШРКТЭ им. Степанова П.И.», историей, особенностями, направлениями развития, кабинетами. Ознакомление с сайтом техникума.	Свободное ориентирование в техникуме и на сайте.	сентябрь
2	Изучение кодекса этики и служебного поведения сотрудника ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.»	Ознакомление с кодексом этики и служебного поведения сотрудника техникума	Соблюдение правил служебного поведения и требований кодекса этики	сентябрь
3	Знакомство коллективом: педагоги учебных дисциплин, бухгалтерия, библиотека	Ознакомление с коллективом	Выстраивание коммуникаций	сентябрь
4	Выявление профессиональных проблем образовательных запросов молодого педагога	Подбор материалов, методик. Собеседование. Консультации.	Создание индивидуального плана Преподавателя	сентябрь

5	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой	Описание методической темы.	сентябрь октябрь
6	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС СОО и ФГОС СПО	Открытые занятия наставника, педагогов техникума, их анализ. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока.	Компетентность преподавателя - наставляемого в проектировании и анализе урока.	в течение учебного года
7	Введение в процесс Аттестации педагогических работников. Требования к квалификационной категории	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка преподавателя - наставляемого к прохождению аттестации педработников.	в течение учебного года
8	Организация продуктивной деятельности	Разработка рабочих программ по учебным дисциплинам, методических указаний к практическим занятиям, методических указаний к самостоятельной работе, контрольно-измерительных материалов	Методические продукты	в течение учебного года
9	Проектирование занятий в соответствии с требованиями ФГОС.	Организация самостоятельного проектирования занятия. Анализ и самоанализ занятия	Компетентность преподавателя - наставляемого в проектировании и анализе занятия.	в течение учебного года
10	Участие в мероприятиях различного уровня	Помощь в организации и участия в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно	Участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно	в течение учебного года

11	Итоги реализации Программы	Анализ образовательной деятельности наставляемого	Подготовка отчета наставника и наставляемого	До 30 июня 2026 года
----	----------------------------	---	--	----------------------

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____

«01» ноября 2025 г. «30» июня 2026 г.

5. Ресурсное обеспечение Программы наставничества

Организация наставничества в техникуме предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Предложения по корректировке Программы подаются наставником.

Выполнение Программы контролируют:

- администрация техникума;
- наставники-участники программы (на поздних этапах и частично).

Функции техникума по реализации наставнических программ:

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

5.1 Кадровое обеспечение реализации Программы наставничества

Кадровое обеспечение реализации Программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- 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, 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;
- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки.

В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Кадровая система реализации Программы наставничества в рамках образовательной деятельности техникума предусматривает, независимо от форм наставничества следующие роли участников:

Наставляемый – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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. Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации.

5.2 Учебно-методическое обеспечение Программы наставничества

Педагогическим коллективом техникума ведется учебно-методическая работа, которая направлена на создание современного учебно - методического обеспечения программы наставничества в соответствии с Положением о Региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций (утвержденным Министерством общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022г. №7

Учебно-методическое обеспечение реализации Программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- подбор методической литературы;
- подготовка методических рекомендаций по проведению анкетирования;
- разработка программ обучения наставников.

5.3 Финансовое обеспечение Программы наставничества

Финансирование Программы наставничества осуществляется за счет средств областного бюджета и внебюджетных средств от приносящей доход деятельности колледжа.

5.4 Материально-техническое обеспечение Программы наставничества

При реализации Программы наставничества используется материально-техническая база НТПТ - ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.»: кабинеты, лаборатории и их оборудование, мастерские, библиотеки, электронная

библиотека и пр.

6. Этапы реализации программы

Реализация Программы наставничества включает семь основных этапов:

Подготовительная часть реализации Программы наставничества (июнь - сентябрь 2025 г.)

Основная часть реализации Программы наставничества (ноябрь 2025 г. - июнь 2026 г.)

6.1 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 наставника программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых – педагогов и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

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

6.2 Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем техникума, неопытных и опытных педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая самооценка, отсутствие мотивации и карьерных ожиданий, подавленность неопределенных перспектив и ценностной дезориентации, сложности с восприятием и оценкой большого объема информации и т.д.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом. Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: развитие компетенций, личностные характеристики

успехи в педагогической деятельности. Для получения данных используются разные каналы: методики определения самооценки, уровня тревожности и другие.

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

6.3 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:

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

Состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах Программы наставничества;
- взаимодействие с аудиториями предприятий-партнеров или при личных встречах;

- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личностный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких над- профессиональных навыков (soft skills)).

По окончании данной работы в техникуме формируется 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.

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

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

6.4 Отбор и обучение наставников

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

Установление позитивных личных отношений с наставляемым. Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим наставником являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. Чтобы обеспечить положительный опыт межличностных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания,

формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с молодым педагогом.

Эффективный способ для этого – ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.

1. Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. К кругу данных задач относится формирование жизненных целей, процесс принятия решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование.

С помощью этих навыков наставляемый может получить экономическую грамотность, научиться применять профессиональные компетенции, что является необходимыми навыками для наставляемых.

2. Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы и вопросы молодого педагога.

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

Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность. Такое обучение влияет на качество наставнических взаимоотношений и на общую успешную продолжительность программы наставничества. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои личные цели, скорректировать ожидания от участия в программе наставничества и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и своевременного решения возможных разногласий.

Первичное обучение наставников всех форм ведется по одинаковой схеме, состоящей из трех частей:

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.
3. Разбор этапов реализации Программы наставничества.

Мотивация быть наставником – один из ключевых вопросов отборочного и подготовительного этапов. Несмотря на то, что Программа наставничества предполагает взаимное обогащение участников, обогащение как цель не может быть принята за главенствующую мотивацию, будучи токсичной для доверительных отношений.

Полезность наставника – это ресурсы его навыков и умений, включающие как прикладные механизмы (что важно в случае наставничества на предприятии), так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т.д.), необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества.

Все предыдущие этапы, разобранные наставником, должны быть

финализированы через рефлексию. Наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому.

Обучение в процессе деятельности – это обучение эффективным коммуникациям. Помимо определения своих сильных и слабых сторон (в будущем основы работы с наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт. Результатом этапа является отбор наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущих.

6.5 Формирование наставнических пар

Основная задача этапа – сформировать пары «Педагог - педагог» подходящих друг другу по критериям.

Основные критерии:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставника или наставляемого;
- у наставнической пары должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках Программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар необходимо:

1. Провести общую встречу с участием наставника и наставляемого в любом удобном для участников формате (например, наставник 5 - 10 минут общается с наставляемым, далее следует серия выступлений наставника с последующим общением с наставляемым).

2. Получить обратную связь от участников общей встречи, как от наставника, так и наставляемого.

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений.

4. Итоги встречи (независимо от ее формата) зафиксировать в сложившуюся пару. Предоставить участникам Программы наставничества контакты их наставника для последующей организации работы.

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

6.6 Организация работы наставнических пар

Задача – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре включает:

- встречу – знакомство;
 - встречу - планирование, на которой формулируются конкретные цели развития с указанием отрезков времени;
 - комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, в ходе которых происходит постепенная корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого;
- итоговую встречу, на которой проводится оценка полученной степени

компетентности наставляемого.

Результатом этого этапа станут подготовленные Программы работы наставнических пар, готовых продолжить работу в рамках разработанных и согласованных Программ.

6.7 Завершение Программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества

Задача этого этапа – подведение итогов работы каждой пары и всей Программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Опыт реализации программы может быть представлен на сайте образовательной организации.

7. Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества

В 2025-2026 году в результате выполнения Программы наставничества планируется получить результаты, определяющие её эффективность:

1. В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:

- снижены проблемы адаптации в (новом) педагогическом коллективе: психологические, организационные и социальные;
- обеспечена информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- улучшен психологический климат в НТПТ - ф ГБПОУ РО «ЦРКТЭ им. ак. Степанова П.И.» внутри педагогического коллектива, связанный с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

2. В области развития кадрового потенциала:

- выстроена продуктивная среда в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- сформирована потребность заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- разработаны наставнические программы, в том числе краткосрочные, и обеспечена возможность 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;
- вовлечены в реализацию программы наставничества специалисты, имеющие высшее образование, в рамках соответствующих запросам наставляемых техникума.

3. В области совершенствования системы управления:

- улучшены показатели НТПТ - ф ГБПОУ РО «ЦРКТЭ им. ак. Степанова П.И.» в образовательной, воспитательной деятельности;
- улучшен психологический климат в педагогическом коллективе, связанный с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на

основе партнерства;

- улучшены личные показатели эффективности педагогов, связанные с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- разработаны собственные продукты педагогической деятельности (публикации, методические разработки, дидактические материалы).

8. Мониторинг реализации Программы наставничества

Мониторинг наставнической деятельности осуществляется как система сбора, обработки, хранения и использования информации о деятельности в целом и (или) отдельных ее элементов, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Мониторинг Программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- мониторинг качества реализации Программы наставничества;
- мониторинг влияния программ на всех участников (мониторинг мотивационно личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов).

8.1 Мониторинг качества реализации Программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар, наставник - наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения техникума, реализующего программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели и задачи мониторинга.

Мониторинг процесса реализации Программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри техникума.

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 реализуемой Программы наставничества.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
--------------	------------	------------

Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем реализуемым формам наставничества и является уникальной для каждой формы. На данном этапе выбран метод анкетирования, т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания участника.

SWOT-анализ проводят и анализируют наставники Программы.

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 невыполнения;
- процент реализации проектов различной направленности на базе техникума;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста;

8.2 Мониторинг влияния Программы на 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 профессиональной успешностью и адаптивностью внутри педагогического коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «Педагог - педагог».

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 Программы наставничества направлен на 3 ключевые цели:

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

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

Ожидаемые результаты

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в техникуме.

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:

- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- уровень профессионального выгорания;
- удовлетворенность профессией;
- психологический климат в педагогическом коллективе.

8.3 Показатели эффективности внедрения наставничества в техникуме.

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.

3. Относительно изменений в личности наставляемого - участника Программы наставничества в техникуме критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика изменения ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

9. Ключевые риски реализации Программы наставничества и пути их минимизации

Существуют объективные риски, влияющие на выполнение Программы наставничества

№ п/п	Риски	Мероприятия
1.	Сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы	Собрание рабочей группы по реализации проекта и внесение изменений в Программу
2.	Недостаточная мотивация участников Программы	Контроль и индивидуальная работа участниками Программы
3.	Форс - мажорные обстоятельства	Собрание рабочей группы по реализации проекта
5.	Формализованное наставничество	Контроль наставника Программы (индивидуальное собеседование, совместное посещение мероприятий)

Заключение

Наставничество представляет собой универсальную модель построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска 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 НТПТ – ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ. Программа наставничества отражает новый этап в развитии техникума. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в техникуме, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации моделей наставничества: «Педагог - педагог».

С Программой наставничества ознакомлены преподаватели, мастера производственного обучения. Управление Программой осуществляет проектный офис: заместитель директора по учебной работе, руководители моделей наставничества – старший методист, заместитель директора по воспитательной и социальной работе.

Основная функция, определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации. Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программы наставничества анализируется на производственных совещаниях. Корректировка Программы и анализ целевых показателей осуществляется в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И.»

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