

Министерство образования Самарской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Технологический колледж имени Н.Д. Кузнецова»



Подписан цифровой
подписью: Сакеев
Андрей Николаевич
DN: OU=Директор, O="ГБПОУ "ТК им.
Н.Д.Кузнецова"", CN=
Сакеев Андрей
Николаевич, E=
poo_tkk_su@
samara.edu.ru
Основание: Я
подтверждаю этот
документ своей
удостоверяющей
подписью
Расположение: ГБПОУ "
ТК им. Н.Д.Кузнецова"
Дата: 2025.10.02
16:05:18+04'00'

Утверждаю
Директор ГБПОУ ТК им. Н.Д. Кузнецова
Сакеев А.Н.
2025 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
(ДОРОЖНАЯ КАРТА
внедрения целевой модели наставничества)
ГБПОУ ТК им. Н.Д. Кузнецова
На 2025-2026 гг.

Самара, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт Программы	3
Пояснительная записка	5
Целевые индикаторы программы	10
Перечень мероприятий Программы	13
Ожидаемые результаты реализации Программы	18
Показатели, характеризующие результативность мероприятий Программы	20

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Основания для разработки программы	- Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» - Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 №2403-Р - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 - Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы» - Стратегия социально-экономического развития Самарской области на период до 2030 года (Постановление Правительства Самарской области от 12.07.2017 №441) - Государственная программа Самарской области «Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области на 2015-2020» (с изменениями на: 04.06.2018) (Постановление Правительства Самарской области от 21 января 2015 года N6).
Сроки реализации программы	2025-2026
Разработчики программы	Сакеев А.Н. - директор; Соломонова Ю.Л. - зам. директора по УПР
Исполнители программы	Администрация ГБПОУ Тк им. Н.Д. Кузнецова Педагогический коллектив Коллектив обучающихся и студентов, родители (законные

	представители) Социальные партнеры, работодатели
Система организации контроля за исполнением Программы	Контроль и координацию исполнения программы осуществляет зам. директора по УПР;

Пояснительная записка

Актуальность Программы развития наставничества (далее - Программы) определена государственной политикой в областимодернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

Настоящая программа наставничества разработана для достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ГБПОУ ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА (далее - ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА).

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).

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА и внешних связей с социальными партнерами и работодателями как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мульти и метакомпетенций и ценностей.

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов и обучающихся.

Реализация программы наставничества в рамках образовательной деятельности Колледжа 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 колледжа, либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Целью внедрения Программы является создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью и адаптации на новом рабочем месте, для успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачи реализации Программы наставничества:

Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.

1. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА.

2. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.

3. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.

4. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий

реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.

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

Компоненты наставничества:

Ценностно- смысловой	Содержательный	Технологический
Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества - процесс передачи опыта. Субъект: наставники и наставляемые	Работа с - наставниками; - наставляемыми; - родителями обучающихся; - коллективом колледжа; - с внешней средой: работодателями, социальными партнерами.	- Интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы; - информационные технологии

Формы наставничества: «педагог - педагог», «педагог - студент», «работодатель - студент», «студент -студент»:

Цели и задачи	Область применения	Ожидаемые результаты
<i>Форма наставничества «педагог – педагог»</i>		
Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого (начинающего) специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды	Научно-методическая деятельность: - открытые уроки, - конкурсы, - курсы повышения квалификации, - творческие мастерские, - школа молодого педагога, - тематические семинары, - разработка методических материалов.	- 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 сохранность обучающихся в студенческих группах; сокращение числа конфликтов с

внутри Колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи.		педагогическим и родительским сообществами; - рост числа профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик.
<i>Форма наставничества «педагог - студент»</i>		
Разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной образовательной траектории	Урочная и внеурочная деятельность: - кураторские часы, - консультации, - образовательные, социальные проекты, - конкурсы профессионального мастерства, - курсовые работы, - ВКР, - волонтерство, - интеграция в профессиональное сообщество.	-самореализация обучающихся в проектной деятельности, учебно - исследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности; - индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства; -мотивация трудоустройства и профессионального роста.
<i>Форма наставничества «работодатель - студент»</i>		
Овладение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.	Практико-ориентированная деятельность: - учебная и производственная практика, - программы дуального обучения, - проектная деятельность, - бизнес-проектирование, - ярмарки вакансий, - конкурсы проектных студенческих работ, - дискуссии, -экскурсии на предприятия,	-улучшение образовательных результатов; - численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера; - увеличение доли обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные мониторинги, конкурсы; -численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной

	- краткосрочные и долгосрочные стажировки.	деятельности совместно с представителем организаций-партнеров; - численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА.
Форма наставничества «студент — студент»		
Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).	Внеурочная деятельность: - кураторские часы, - совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, - совместные спортивные и культурные мероприятия, - волонтерство, - интеграция в сообщество (в т.ч. в период адаптации).	- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА; - численный рост посещаемости творческих кружков, клубов, объединений, спортивных секций; - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов.

Целевые индикаторы Программы

Задачи Программы	Целевые индикаторы Программы
1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг Колледжа, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.	1. Количество договоров о целевом обучении по ОПОП, реализуемым в колледже, ед. 2. Количество договоров о дуальном обучении по ОПОП, реализуемым в колледже, ед. 3. Разработка и реализация наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, ед. 4. Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками, ед; 5. Вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки профессий и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА, ед.; 6. Вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.
2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в Колледже.	1. Количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА, чел; 2. Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах, %; 3. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг, ед. 4. Наличие собственных профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик, ед.
3. Способствовать раскрытию личностного,	1. Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов, связанное с развитием гибких

творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.	навыков и метакомпетенций: личное участие в научно-методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня, ед. 2. Успешное прохождение молодых (начинающих) специалистов процедур аттестации на соответствие занимаемой должности/ на квалификационную категорию, %.
4.Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.	1. Количество компетенций Молодые профессионалы, в которых принимают участие студенты ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА, ед. 2. Количество студентов, участвующих в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства (окружного, регионального, всероссийского уровня), чел. 3. Количество студентов, участвующих в соревнованиях Молодые профессионалы Россия (регионального уровня) по профессиям и специальностям СПО, чел. 4.Численность выпускников очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел.
5. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной профессиональной траектории	1. Измеримое улучшение показателей колледжа в образовательной, культурной, спортивной и других сферах, ед.; 2. Мотивация выпускников на реализацию индивидуальной образовательной профессиональной траектории., ед.; 3.Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, %.

Перечень мероприятий Программы

План
реализации мероприятий по программе наставничества
на 2025=1-2026 уч. год

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества. 3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации программы наставничества.
		Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества в ГБПОУ ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА	1. Издание приказа «Внедрение наставничества в ГБПОУ ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА». 2. Корректировка Положения о наставничестве в ГБПОУ ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА. 3. Утверждение «плана работы» внедрения системы наставничества в ГБПОУ ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА 4. Назначение куратора внедрения наставничества ГБПОУ ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА (издание приказа).

		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА
			2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.
			3. Сформировать банк программ по формам наставничества «Преподаватель– преподаватель», «Преподаватель – студент», «Студент – студент (группа)», «Студент-школьник», «Сотрудник предприятия-студент».
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди студентов/преподавателей желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: куратор, психолог, соцпедагог, родители.
		Формирование Базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа студентов.
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программонаставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.

		Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа преподавателей и мастеров ПО. 2. Формирование базы данных наставников из числа студентов. 3. Формирование базы данных наставников из числа сотрудников предприятий партнеров.
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.
		Закрепление наставнических пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для Промежуточной оценки

7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
		Мотивация и поощрения наставников	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой Модели наставничества» 4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах колледжа и организаций-партнеров. 5. Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара".

Ожидаемые результаты реализации Программы развития наставничества

1. Создание сообщества наставников и наставляемых, готового оказывать поддержку в модернизации образовательного процесса:

- команда наставников для молодых (начинающих) специалистов внутри ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА не менее 3 человек;

- команда наставников из числа представителей-работодателей и социальных партнеров для обучающихся ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА не менее 10 человек;

- команда наставников из студентов старших курсов для обучающихся ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА не менее 30 человек;

- организованы пары «наставник - наставляемый» не менее 100% от необходимого количества.

2. Повышение эффективности образовательной деятельности ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА через:

- измеримое улучшение показателей ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА (образовательных, спортивных, культурных): увеличение числа выпускников с дипломами с отличием, завершивших обучение на «хорошо» и «отлично», имеющих индивидуальные достижения в конкурсах, чемпионатах, соревнованиях;

- рост числа студентов, способных самостоятельно строить индивидуальные

образовательные/карьерные траектории, в т.ч. трудоустройство по профилю освоенной профессии/специальности;

- улучшение психологического климата в ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА: реализация социальных

проектов, волонтерского движения, предупреждение безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних и т.д.,

- создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов и обучающихся.

Показатели, характеризующие результативность мероприятий

Программы

Показатели оценки эффективности должны в полной мере отражать желаемые результаты от реализации программы, ради которых и внедряется система наставничества в образовательной организации.

К качественным результатам освоения программы можно отнести:

- создание наставляемым собственного проекта/продукта под руководством наставника,
- создание и публикации кейсов на сайте/в социальных сетях образовательной организации или организации-партнера,
- публикации в муниципальном или региональном СМИ,
- становление практики проведения наставниками консультаций, тренингов для других наставников (в том числе с использованием системы электронного и дистанционного образования),
- положительные итоги квалификационного тестирования, итоги практики и стажировок, рекомендательные письма.

В качестве примера количественных показателей, к результативности программы можно отнести динамику:

- появления (в том числе из статуса «наставляемый») и продвижения наставников, например, по примеру из методологии (целевой модели) наставничества со сменой статусов с молодого наставника («начальный») до статуса продвинутого («золотой») и мастера- наставника («платиновый»);
- удовлетворения запросов наставляемых;
- применения различных моделей наставничества как среди обучающихся, так и среди педагогических работников, в том числе по модели «учитель-учитель» (наставляемые в парах «инновация-инновация», «первый курс- старший курс» и других вариациях).

Эти показатели необходимо согласовать с администрацией образовательной организации, которой в будущем необходимо будет предоставлять информацию для регионального мониторинга внедрения

программ наставничества.

Примерный перечень показателей для внутренней оценки программы представлен в приложении 1.

ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Рекомендации по содержанию раздела
1.		<i>Пояснительная записка</i>
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	Программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: молодых специалистов, представителей организаций региона, учителей, студентов, родителей, педагогического сообщества и др. Необходимо детализировать участников, исходя из содержания программы наставничества.
1.2	Взаимосвязь с другими документами организации	В данном разделе необходимо четко прописать, каким образом программа наставничества интегрируется с другими направлениями деятельности образовательной организации. Программа наставничества может быть тесно связана: • с реализуемыми проектами в образовательной организации; • программой стратегического развития образовательной организации; • с развитием волонтерского движения; • с реализацией региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего» и др. <u>Наряду с перечисленными документами, с программами наставничества могут быть соотнесены:</u> • Основная образовательная программа • Программа дополнительного образования (детей, студентов, молодых педагогов, опытных педагогов) • Планы по воспитательной работе образовательной организации • Планы учебно-методической работы • Планы кружковой работы • Планы по инновационной деятельности • Планы социально-психологической службы (в том числе работа с детьми и подростками групп риска) и другие
1.3.	Цель и задачи программы наставничества	В данном разделе необходимо сформулировать цель и соответствующие задачи в зависимости от вида, уровня образовательной организации, например: со слабоуспевающими обучающимися – для повышения успеваемости; со старшеклассниками - для целей профориентации; со студентами – для подготовки к конкурсам профессионального мастерства; с новыми сотрудниками или молодыми педагогами — для задач адаптации в образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим; с руководителями - для участия в инновационных проектах, для подготовки к развитию управленческой карьеры, повышения профессиональной компетентности.

1.4	Срок реализации программы	Указывается период времени от нескольких дней, месяцев до лет. Длительность реализации программ наставничества зависит от поставленных приоритетных задач; планируемых результатов; степени подготовленности наставляемых и опыта наставников. Важно, чтобы установленный срок реализации был оптимальным, т.е. достаточным для решения обозначенных задач и получения планируемых результатов.
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	В данном разделе перечисляются формы наставничества и технологии, которые будут использованы при реализации программы. <u>На практике в современных условиях используются следующие типы наставничества:</u> • Личное наставничество; • Групповое наставничество; • Командное наставничество; • Наставничество ровесниками; • Виртуальное наставничество. Реализация перечисленных типов осуществляется в различных формах. В данном разделе необходимо описать применяемую форму в ходе реализации программы наставничества. В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены несколько форм: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент», а также «команда-команда». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы. В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. Задача куратора и организаторов реализации программ наставничества заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию. Рекомендуемые технологии: фасилитация – командное наставничество; Модерация - командное наставничество; супервизии – индивидуальное, личное наставничество; коучинг - командное и индивидуальное наставничество; тьюторство – индивидуальное, личное наставничество.
2.	<i>Содержание программы</i>	
2.1	Основные участники программы и их функции	В данном разделе разъясняется деятельность куратора программы, указываются функции (конкретные трудовые действия) наставника в рамках реализуемой программы. К трудовым функциям относят: педагогическая поддержка обучающегося в деятельности; обучение; медиация; самообразование. Каждую функцию нужно конкретизировать, например, медиация: разрешение проблемных и конфликтных ситуаций среди наставляемых в ходе реализации программы. В этом же разделе описывается механизм отбора участников программы. Например, поиск и отбор наставляемых проводится на основе анкетирования для сбора предварительных запросов, по результатам педагогического наблюдения, на основе уровня успешности в учебной/профессиональной деятельности, по итогам личных собеседований, пожеланий родителей, работодателей и все это с учетом задач программы. Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.
2.2	Механизм управления	Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

	программой наставничества	При этом обращается внимание на формы взаимодействия наставнических пар, создание баз наставников и наставляемых, описывают способы организации взаимодействия наставнических пар и применяемые ими технологии наставничества, способы отбора наставников и наставляемых, а также реализации программы по циклам, наличие команд или микрогрупп, на которых возложено управление программой, организация общения и оповещения сформированных пар, наличие обучения наставников (включая посещение внешних мероприятий по развитию наставничества), публичность и информационное продвижение программы и включение в программу различных региональных практик. При наличии реализуемых проектов в рамках программы указывается краткая характеристика проектов (паспорта). Планы реализации проектов выступают приложениями к программе.
3.	<i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i>	
3.1	Организация контроля и оценки	В данном разделе рекомендуется указать, с какой периодичностью будет происходить оценка, какими способами и где будут рассматриваться результаты проведенной оценки. Например, в качестве текущего контроля 1 раз в месяц в повестку совещаний при руководители рассматривается вопрос о реализации программы, а в качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на педагогическом совете, специально посвященному теме наставничества.
3.2	Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества	В настоящих рекомендациях в Приложении 2 приведен примерный перечень показателей для оценки реализации программ на этапе становления практики наставничества в образовательной организации. В данном разделе необходимо привести желаемые результаты в количественном и качественном выражении в соответствии с формами наставничества: например, по форме наставничества «работодатель – студент» - увеличение студентов 2 курса на 15%, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты, профессиональные пробы за 1 полугодие 2020 года.
4	<i>План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год</i>	
	Мероприятия программы наставничества на учебный год	В Плане реализации мероприятий программы наставничества на учебный год рекомендуется указать наименования конкретных мероприятий, форму их реализации, сроки, ответственных за организацию и проведение, категорию(-и) участников, ожидаемые результаты. Форма Плана реализации мероприятий программы наставничества на учебный год и Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности приведены в данных рекомендациях в Приложениях 5.1 и 5.2.

Индивидуальный план наставничества

**Индивидуальный план
(комплекс мероприятий) в рамках организации
работы наставнических пар**

Утверждаю
ГБПОУ ТК им. Н.Д. Кузнецова
Директор _____

«__» _____ 2025__ г.

Индивидуальный план
(комплекс мероприятий) в рамках организации
работы наставнических пар

Образовательная организация _____ ГБПОУ СО «Технологический колледж
имени Н.Д.

Кузнецова

Форма наставничества _____ педагог-педагог

ФИО наставника _____

ФИО наставляемых: _____

**Цель реализации модели наставничества в данной наставнической
паре/группе** - успешное закрепление на месте работы или в должности
педагога молодого специалиста, повышение его профессионального
потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды
внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать
актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

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

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат
722 Выстраивать партнерское взаимодействие с коллегами 1094 Применять методы и приемы по управлению настроением других людей (мотивировать, вовлекать, преодолевать сопротивление) 1089 Выстраивать эффективную коммуникацию с коллегами, в том числе в рамках наставнической деятельности 1090 Работать в команде при осуществлении разных видов деятельности (проектной, инновационной, экспериментальной и др.) 1093 Распознавать индивидуальные и культурные особенности других людей, их намерения	Участие в работе ПЦК колледжа	В течении года	очный	Участие в заседаниях ПЦК
723 Управлять конфликтами 864 Осуществлять диагностику причин конфликтных ситуаций, их профилактику и разрешение 1091 Владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения 1092 Применять методы и приемы по управлению своими эмоциями	Повышение квалификации, изучение опыта разрешения конфликтных ситуаций в научно-исследовательской литературе, консультации с педагогом психологом колледжа	В течении года	очный	Участие в Х Областной научно-практической конференции «Актуальные проблемы воспитания молодежи»
1099 Осуществлять эффективную самопрезентацию/публичное выступление 1191 Владеть алгоритмом построения эффективного выступления	Ведение научно-исследовательской работы, участие в научных конференциях разного уровня	В течении года	очный	Участие в научно-практической конференции

1192 Владеть специальными техниками и приемами ораторского мастерства				
12 Формировать у обучающихся образцы и ценности социального поведения, навыки поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях 1047 Владеть методами и приемами индивидуализации образовательного процесса с учетом выявленных причин снижения учебной мотивации (низкая самооценка, отсутствие доверительной атмосферы, переизбыток/недостаток контроля от родителей, влияния контентов, интернет-ресурсов и др.) 1051 Формировать мотивацию родителей к участию в жизни образовательной организации 1052 Использовать методы и средства для психолого-педагогического просвещения родителей 1053 Применять понятные и открытые механизмы для участия родителей в решении вопросов образования и воспитания, в том числе с использованием онлайн-сервисов 13 Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, в том числе с использованием онлайн-обучения и онлайн-сервисов 10 Формировать мотивацию к обучению 11 Формировать у обучающихся духовно-нравственные ценности,	Выполнение функций классного руководителя группы 3112, работа с родителями обучающихся	В течении года	очный	Работа с группой, проведение классных часов, внеурочных мероприятий, Участие в научно-практических конференциях

толерантность и навыки поведения в изменяющейся поликультурной среде 1094 Применять методы и приемы по управлению настроением других людей (мотивировать, вовлекать, преодолевать сопротивление)				
--	--	--	--	--

12 Формировать у обучающихся образцы и ценности социального поведения, навыки поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях

Отчет об итогах наставничества

Утверждаю
ГБПОУ ТК им. Н.Д. Кузнецова
Директор _____

«__» _____ 2025__ г

**Отчет
об итогах наставничества**

Ф.И.О. наставляемых _____

Ф.И.О., должность наставника _____

Период наставничества: с _____ по _____.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей

Выводы

Рекомендации

Наставник _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

"__" _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____
(подпись студента)

В разделе "Вывод" указывается: объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества; готовность к самостоятельной деятельности; положительные моменты и трудности в работе с воспитанником.

В разделе "Рекомендации" отмечаются: вопросы, которые необходимо дополнительно изучить студенту; недостатки, которые следует устранить; методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу наставляемого.