



СИСТЕМА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ



НАСТАВНИЧЕСТВО  
Томская область



# МОДЕЛЬ

# НАСТАВНИЧЕСТВА

## СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ИНДУСТРИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ





ДЕПАРТАМЕНТ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

08.06.2020

№ 277

Об утверждении Модели наставничества системы профессионального образования  
и индустриальных партнеров Томской области

В рамках реализации в Томской области мероприятий регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование»

1. Утвердить Модель наставничества системы профессионального образования и индустриальных партнеров Томской области (далее – Модель наставничества) согласно приложению к настоящему распоряжению.

2. Руководителям профессиональных образовательных организаций:

2.1. Принять меры по реализации Модели наставничества.

2.2. Заключать договора при выходе студентов на производственную практику с обязательным включением пунктов о наставничестве.

2.3. Оформлять нормативными актами в профессиональной образовательной организации закрепление преподавателей (мастеров)-наставников при работе со студентами по подготовке к участию в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства и чемпионатных движениях.

2.4. Проводить мониторинг выполнения показателей по реализации Модели наставничества.

3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Начальник департамента

Ю.В. Калинюк

Екатерина Викторовна Ручкина



# МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ИНДУСТРИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

## I. АКТУАЛЬНОСТЬ

В настоящее время одним из ключевых условий инновационного развития экономики России является подготовка высококвалифицированных специалистов. Для предприятий сегодня наиболее острой является проблема дефицита квалифицированных кадров, при этом около 85% работодателей декларируют, что вынуждены переучивать или доучивать молодых сотрудников, пришедших на работу после окончания обучения в профессиональных образовательных организациях, а 70% выпускников не знают, куда пойти работать после выпуска и как найти работу по специальности.

Процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. В Региональном стандарте кадрового обеспечения промышленного роста Томской области (Распоряжение Администрации Томской области № 450-ра от 24.07.2019 года) институт наставничества выступает необходимым условием реализации механизмов практика-ориентированной (дуальной) модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров.

Наставничество на производстве является системой, которая непосредственно на рабочем месте не только аккумулирует и передает профессиональный опыт, знания молодым и будущим специалистам, но и повышает уровень профессионального мастерства работников компаний и предприятий.

Система наставничества на производстве может решать следующие задачи:

- формирование у студентов профессиональных образовательных организаций готовности к трудовой деятельности, выполнению трудовых процессов на рабочем месте;
- социальная и профессиональная адаптация, «доводка», дообучение молодых специалистов на рабочем месте;
- развитие профессионального потенциала сотрудников предприятия;
- передача новым (будущим) сотрудникам корпоративных ценностей компании.

В настоящее время эти задачи могут быть решены только благодаря сотрудничеству бизнеса и профессионального образования.



Формирование и внедрение системы наставничества на производстве позволит существенно повысить качество подготовки выпускников в соответствии с международными стандартами и ожиданиям работодателей: студенты в короткие сроки смогут привыкнуть к рабочему месту на производстве, условиям труда, правилам поведения и внутреннему распорядку организации, что существенно сократит адаптационный период.

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента России В. В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях».

Кроме того, приказ Министерства образования и науки РФ от 18 апр. 2013 г. № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» предписывает предприятию, принимающему студентов на практику, выделить наставников из числа высококвалифицированных работников и поручить им содействовать молодежи в овладении профессиональными навыками. Лучшие наставники награждаются в соответствии с Указом Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»».

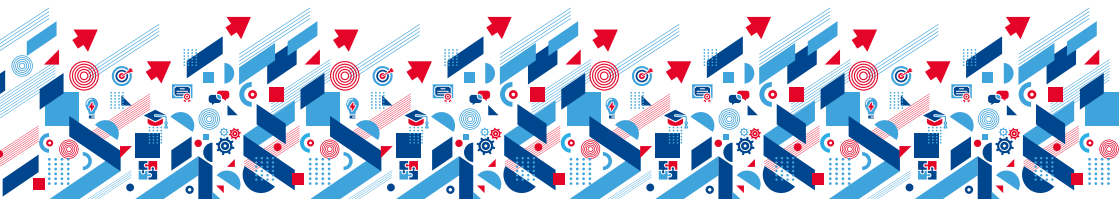
В Указе Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 г. необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» («Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). В федеральном проекте «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» один из целевых показателей – «до конца 2024 года не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, вовлечены в различные формы наставничества».

Региональный проект «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» содержит мероприятие «В Томской области внедрение с 1 января 2022 г. методологии наставничества в системе среднего профессионального образования», которое позволит к концу 2024 года вовлечь в различные формы наставничества не менее 70% обучающихся образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, в том числе посредством привлечения к наставнической деятельности специалистов-практиков.

Кроме того, актуальность разработки модели наставничества системы среднего профессионального образования и промышленных партнеров Томской области обусловлена необходимостью устранения разрыва между требованиями работодателей к качеству подготовки специалистов и наличием компетенций у выпускников профессионального образования.

Внедрение данной модели позволит сформировать профессиональное сообщество наставников, которое будет способно оказать помощь в ликвидации образовательных дефицитов у студентов и оказать поддержку каждому студенту при адаптации на рабочем месте.



## II. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

**Наставничество** – система передачи навыков, умений и опыта, трансляция корпоративных ценностей организации опытным квалифицированным специалистом студенту, будущему специалисту или менее квалифицированному специалисту.

**Наставник-«работодатель»** – высококвалифицированный специалист или опытный сотрудник организации, который помогает студенту, будущему специалисту или менее квалифицированному специалисту успешно овладеть профессиональными знаниями, умениями, навыками, приобрести опыт трудовой деятельности.

**Преподаватель-наставник (мастер)** – педагогический работник, который осуществляет деятельность по подготовке наставляемого (студента) для участия в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства, чемпионатном движении.

**Наставник-навигатор** – педагогический работник, который осуществляет сопровождение студентов на учебной и производственной практике в условиях предприятий, оказывает им педагогическую поддержку, направленную на устранение образовательных дефицитов студентов, т. е. создание условий для формирования у них готовности к трудовой деятельности, самостоятельно решать различные личностные, образовательные и профессиональные задачи.

**Индустриальный (промышленный) партнер по наставничеству** – предприятие, принимающее участие в совместной наставнической деятельности, направленной на передачу знаний, навыков и умений, трансляцию корпоративных ценностей компании опытным квалифицированным специалистом студенту, будущему специалисту или менее квалифицированному специалисту.

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

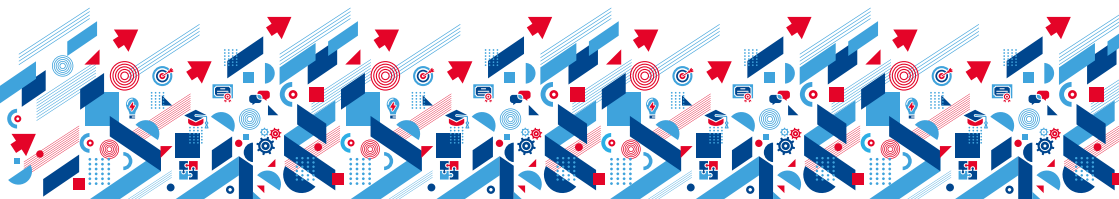
**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** – участник программы наставничества – студент профессиональной образовательной организации, 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.

## III. МИССИЯ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

### МИССИЯ

Создание эффективной системы подготовки мотивированных кадров, обладающих актуальными компетенциями, с раскрытием личностного, профессионального потенциала каждого студента, поддержка формирования и реализации индивидуальной траектории профессиональной подготовки.



## ЦЕЛЬ

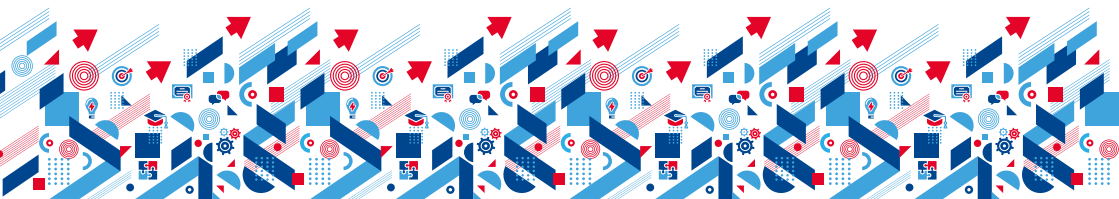
Вовлечение в различные формы наставничества не менее 70 % студентов организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, к 2024 году.

## ЗАДАЧИ

- 1) Обеспечить эффективное сопровождение студентов на практике в условиях предприятий, развить у студентов интерес к трудовой деятельности и сформировать ответственное и сознательное отношение к профессиональной деятельности.
- 2) Ускорить процесс формирования основных профессиональных навыков, развить способности у студентов самостоятельно и качественно выполнять профессиональные задачи на практике в условиях предприятия.
- 3) Оказать помощь в адаптации студентов-практикантов к условиям трудовой деятельности, познакомить с корпоративной культурой организации, отдельного подразделения, содействовать выработке навыков профессионального поведения, соответствующего корпоративной этике и правилам организации.
- 4) Способствовать приобретению студентом актуализированных навыков при решении дополнительных образовательных задач для успешного участия в олимпиадном и чемпионатном движениях, конкурсах профессионального мастерства.

## IV. ОРГАНИЗАЦИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Организация реализации модели наставничества в системе среднего профессионального образования Томской области осуществляется с 2019 года. В 2019 году Департамент профессионального образования Томской области издал несколько распоряжений по реализации модели наставничества. Распоряжение от 17.07.2019 г. № 254 «О создании рабочей группы по разработке модели наставничества в системе профессионального образования Томской области» и распоряжение от 27.09.2019 № 351 «Об утверждении Дорожной карты по внедрению модели наставничества в системе профессионального образования Томской области в 2019–2020 годах и регламента реализации модели наставничества в системе профессионального образования» определили начальный этап реализации модели наставничества. Также были определены следующие формы наставничества.



## 4.1. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

п/п	Форма наставничества	Цели и задачи	Вариант программы
1.	<p><b>Работодатель-студент:</b></p> <p>создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.</p> <p>Данная форма наставничества должна быть реализована не менее 60%</p>	<p><b>Цель</b> – получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.</p> <p><b>Задачами</b> деятельности наставника в отношении студента являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;</li> <li>– повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;</li> <li>– повышение уровня профессиональной подготовки студента,</li> <li>– ускорение процесса освоения основных навыков профессии,</li> <li>– содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;</li> <li>– развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель»</b>, мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;</li> <li>• <b>Взаимодействие «коллега - будущий коллега»</b> – совместная работа по развитию творческого, профессионального, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</li> <li>• <b>Взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник»</b> – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство</li> </ul>
2.	<p><b>Преподаватель (мастер)-студент</b></p> <p>Создание эффективной системы взаимодействия преподавателя (профессионал) со студентом с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства по полученной специальности/профессии.</p> <p>Данная форма наставничества должна быть реализована не более 40%</p>	<p><b>Цель</b> – получение студентом (группой студентов) актуализированных и углубленных знаний для выполнения дополнительных образовательных задач и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.</p> <p><b>Задачами</b> деятельности наставника в отношении студента является:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;</li> <li>– повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;</li> <li>– повышение уровня профессиональной подготовки студента.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Взаимодействие «педагог-успешный студент»:</b> Студент открыт для образовательных, научных экспериментов, с удовольствием выполняет все задания наставника, активен, стремится узнать больше, высокомотивированный.</li> <li>• <b>Взаимодействие «преподаватель равнодушный студент»:</b> В данной ситуации главная задача наставника – формирование благоприятной психоэмоциональной атмосферы для сотрудничества. У наставляемого должно появиться желание для саморазвития и приобретения новых, глубоких знаний, как по отдельным предметам, так и по профессиональным дисциплинам. Итогом такого взаимодействия может стать осознанное желание наставляемого принять участие в олимпиаде, конкурсе, чемпионате.</li> </ul>



В реализацию формы наставничества «работодатель-студент» вовлечены три стороны: наставник от предприятия, наставляемый (студент) и наставник-навигатор. Наставник-навигатор является представителем профессиональной образовательной организации, который курирует производственную и преддипломную практику, формирует совместно с представителями предприятий программы практики.

## 4.2. ПРОФИЛЬ НАСТАВНИКА-НАВИГАТОРА

**Вид деятельности:** Наставническая деятельность по сопровождению студентов на учебной и производственной практике в условиях предприятий и их эффективному трудоустройству.

### 1. Компетенции наставника-навигатора

п/п	Компетенции	Характеристика компетенции
1.	Определять цели, задачи, стратегии наставничества в ПОО	Ставит стратегические и текущие цели, определяет задачи для решения целей; знает профили /характеристики профессий и специальностей
2.	Управлять процессом организации учебной и производственной практик студентов	Осуществляет анализ деятельности; выявляет дефициты; планирует и организует деятельность для достижения целей; осуществляет контроль; корректирует деятельность
3.	Осуществлять сопровождение студентов на практике	Ведет работу по обеспечению проведения практики совместно с наставниками от предприятий по направлениям подготовки
4.	Организовывать эффективное взаимодействие	умеет договариваться; умеет грамотно говорить и писать, презентовать; умеет актуализировать вопросы и отвечать на них; умеет слушать, убеждать и воздействовать на собеседника; умеет доносить информацию; решает конфликтные ситуации; умеет работать в команде, делегировать полномочия; применяет различные методы и способы мотивации; адекватно принимает критику; осуществляет обратную связь
5.	Использовать современные информационные технологии при решении профессиональных задач	Применяет ИТ для поиска, сбора и обработки информации, проведения мониторинга, оформления документации, презентаций

### 2. Личностные качества наставника-навигатора

п/п	Личностные качества	Характеристика качества
1.	Работать в условиях многозадачности	Может выполнять и решать несколько задач одновременно
2.	Системность	Имеет системное представление о работе своего подразделения и компании в целом
3.	Результативность	Ориентирует подопечного на результат деятельности и отслеживает системно результаты деятельности



4.	Тактичность	Умеет вести себя в соответствии с принятыми нормами поведения, соблюдает чувство меры в разговоре как со студентами так и с наставниками на производстве
5.	Ответственность	Заинтересованность наставника в успехах своего подопечного, неся личную ответственность за решение возникших проблем при обучении
6.	Эмпатия	Откликается на чувства и эмоциональное состояние подопечного
7.	Стрессоустойчивость	Умеет переносить эмоциональные, волевые и умственные перегрузки без вреда для своего здоровья
8.	Адаптивность	Адекватно ориентируется в различных ситуациях, гибко решает профессиональные задачи
9.	Инициативность	Предлагает идеи и решения для эффективного проведения практик
10.	Лидерские способности	Мотивирует себя, студентов и наставников на предприятии на достижение поставленных целей, умеет создать вокруг себя команду

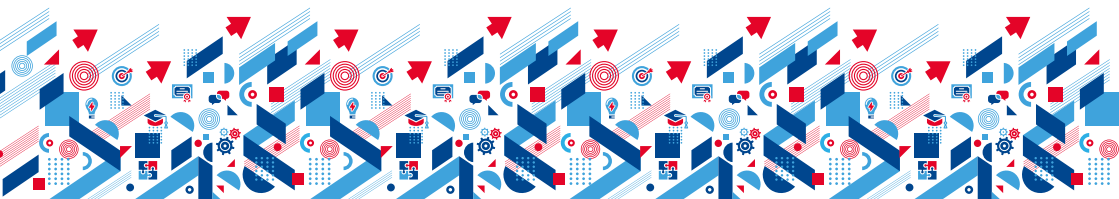
### **Алгоритм деятельности наставника-навигатора в профессиональной образовательной организации**

1. Разработка положения о наставничестве (требования к наставнику, функции, мотивация, оценка эффективности деятельности).
2. Набор команды из числа педагогического коллектива (наставник-навигатор в группе студентов).
3. Анализ предприятий с целью выявления партнеров по реализации проекта.
4. Организация встреч с работодателями, заключение соглашений.
5. Организация встреч наставниками от предприятий с наставником-навигатором.
6. Организация встреч наставника-навигатора со студентами.
7. Организация совместных мероприятий с предприятиями.
8. Разработка программы практики совместно с предприятием.
9. Заключение договоров на практику с закреплением наставника от предприятия.
10. Сопровождение студентов, мониторинг выполнения программы (включаются наставники-навигаторы, работающие с группой студентов).
11. Привлечение наставника предприятия в подготовке и к сдаче квалификационного экзамена (ИГА в форме демонстрационного экзамена) студентами.
12. Оценка и анализ результатов, корректировка деятельности, рекомендации поощрению наставников.
13. Сопровождение деятельности по подготовке и участию в конкурсах наставников от работодателей.

## V. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

### 5.1. СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Виды наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество «один на один» (индивидуальное)	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В центре внимания – профессиональное развитие подопечного</li> <li>• Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха</li> <li>• Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию</li> <li>• Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции</li> </ul>
Групповое наставничество	За студентом закреплен 1 наставник, но при решении производственных задач возможно привлечение других наставников («Круги наставничества»)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Группа наставников советует подопечным, как устранить действующее для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей;</li> <li>• Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации</li> </ul>
Скоростное наставничество	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников</li> <li>• Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами</li> </ul>
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников</li> <li>• Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга</li> </ul>
Виртуальное наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются режиме онлайн	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется</li> <li>• Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей</li> <li>• Виртуальное наставничество обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний</li> </ul>



## 5.2. ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Наставник-навигатор – студент	Наставник на производстве – студент	Преподаватель-наставник (мастер) – студент
Беседа	Информирование / инструктирование	Индивидуальные занятия, консультации
Семинар	Профессиональные пробы	Совместная деятельность по учебной и практической подготовке к участию в чемпионатном и олимпийском движении, в конкурсах профессионального мастерства и конференциях
Тренинг	Мастер-классы	Практическое занятие
Консультации	Совместная деятельность на учебной и производственной практике	Тренинг
Анкетирование	Конкурсы	Патронаж
Патронаж	Совместные мероприятия	Контроль
Контроль	Контроль	

## 5.3. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРОИЗВОДСТВЕ:

1. Соглашение о сотрудничестве профессиональной образовательной организации с предприятием.
2. Договор о сетевой форме реализации образовательной программы.
3. Договор на все виды практик.
4. Согласование программы и графика практики с предприятием.
5. Целенаправленный поиск наставника в соответствии с профилем компетенций студента.
6. Формирование программы наставничества.
7. Разработка плана профессионального роста студента.
8. Проведение входного/ выходного тестирования.

### 5.3.1. Профиль наставника (от работодателя)

**Вид деятельности:** Наставническая деятельность по передаче знаний, навыков и умений, трансляции корпоративных ценностей студенту на учебной и производственной практике в условиях предприятий, / будущему специалисту или менее квалифицированному специалисту предприятия.

Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

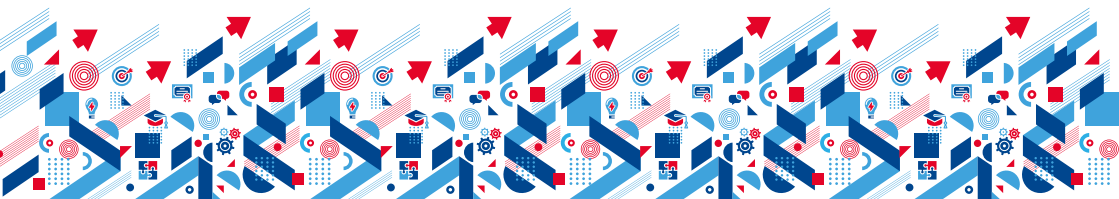


### 1. Компетенции наставника

п/п	Компетенции	Характеристика компетенции
1.	Коммуникативные навыки	<ul style="list-style-type: none"> <li>– умение последовательно объяснять</li> <li>– умение отвечать на вопросы</li> <li>– умение решать нестандартные ситуации</li> </ul>
2.	Профессиональные навыки	<ul style="list-style-type: none"> <li>– опыт работы в компании не менее 3 лет</li> <li>– результативность по ключевым показателям</li> <li>– соблюдение регламентов</li> <li>– выполнение функциональных обязанностей</li> <li>– знание структуры подразделения</li> </ul>
3.	Лояльность	<ul style="list-style-type: none"> <li>– лояльность к профессии</li> <li>– лояльность к компании</li> </ul>
4.	Познавательные способности	<ul style="list-style-type: none"> <li>– переключаемость внимания</li> <li>– оперативная память</li> <li>– мышление (анализ, логика)</li> <li>– умение структурировать информацию</li> </ul>
5.	Менеджерский потенциал	<ul style="list-style-type: none"> <li>– умение планировать работу</li> <li>– умение мотивировать</li> <li>– умение контролировать</li> </ul>
6.	Личностные качества	<ul style="list-style-type: none"> <li>– терпение/ толерантность</li> <li>– ответственность</li> </ul>

### 5.3.2. Программа наставнической деятельности на предприятии

п/п	Наименование этапа	Участие наставника – навигатора	Участие наставника – работодателя
<b>Прогностический</b>			
1.	Определение целей взаимодействия	Подбор студентов под определенные требования предприятия. Объяснение процесса наставничества	Определение основных требований к специалисту
2.	Выстраивание отношений взаимопонимания и доверия	Подготовка студентов к собеседованию	Собеседование, анкетирование
3.	Определение круга обязанностей и полномочий	Согласование «должностной инструкции»	Формирование «должностной инструкции»
4.	Выявление недостатков в умениях и навыках студента-практиканта	Анализ полученных результатов	Тестирование, опрос, проверка практических навыков
<b>Практический</b>			
1.	Разработка программы обучения и адаптации	Подготовка программы производственной практики. Согласование внесенных изменений	Внесение корректировки в программу практики



2.	Корректировка профессиональных умений студента-практиканта, обучение	Наблюдение за процессом обучения и адаптации студента-практиканта	Обучение студента-практиканта. Обратная связь, основываясь на наблюдении за поведением и результатами обучения
3.	Разработка экзаменационных материалов и проведение квалификационного экзамена	Подготовка примерного задания для квалификационного экзамена, участие в экзамене в составе экзаменационной комиссии	Подготовка и проведение квалификационного экзамена
<b>Аналитический</b>			
1.	Определение уровня профессиональной адаптации студента-практиканта и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей	Анализ производственной характеристики, итогов квалификационного экзамена	Заполнение производственной характеристики, отзыва о прохождении практики

## 5.4. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых (студентов).
3. Прохождение курсов повышения квалификации преподавателями-наставниками (мастерами).
4. Формирование базы преподавателей-наставников (мастеров).
5. Разработка положения, методических рекомендаций, программы наставничества.
6. Формирование наставнических пар или групп.
7. Организация работы наставнических пар или групп.
8. Завершение наставничества.

### 5.4.1. Профиль преподавателя-наставника (мастера)

Вид деятельности: Наставническая деятельность по подготовке и сопровождению студентов для участия в олимпиадном и чемпионатном движении, конкурсах профессионального мастерства, конференциях.

#### 1. Компетенции преподавателя-наставника (мастера)

п/п	Компетенции	Характеристика компетенции
1.	Определять цели, задачи, стратегии индивидуальной работы с наставляемым (студентом)	Ставит стратегические и текущие цели, определяет задачи для решения целей; знает систему подготовки к участию в олимпиадном, чемпионатном движениях, конкурсах, конференциях
2.	Управлять процессом организации подготовки к участию в олимпиадах, чемпионатах, конференциях, конкурсах.	Осуществляет анализ деятельности; выявляет дефициты; планирует и организует деятельность для достижения целей; осуществляет контроль; корректирует деятельность



3.	Осуществлять сопровождение студентов	Ведет работу по обеспечению результативного участия студента в олимпиаде, чемпионате, конференции, конкурсе.
4.	Организовывать эффективное взаимодействие	Умеет договариваться; умеет грамотно говорить и писать, презентовать; умеет актуализировать вопросы и отвечать на них; умеет слушать, убеждать и воздействовать на собеседника; умеет доносить информацию; решает конфликтные ситуации; умеет работать в команде, делегировать полномочия; применяет различные методы и способы мотивации; адекватно принимает критику; осуществляет обратную связь
5.	Использовать современные информационные технологии при решении профессиональных задач	Применяет ИТ для поиска, сбора и обработки информации, проведения мониторинга, оформления документации, презентаций

## 2. Личностные качества преподавателя-наставника (мастера)

п/п	Личностные качества	Характеристика качества
1.	Работать в условиях многозадачности	Может выполнять и решать несколько задач одновременно
2.	Системность	Имеет системное представление о своей работе, работе образовательной организации, соотношении требований к подготовке участников к олимпиадному, чемпионатному движениям, конкурсам и конференциям
3.	Результативность	Ориентирует наставляемого на результат деятельности и отслеживает системно результаты деятельности
4.	Тактичность	Умеет вести себя в соответствии с принятыми нормами поведения, соблюдает чувство меры в разговоре с наставляемым (студентом)
5.	Ответственность	Заинтересованность наставника в успехах наставляемого, неся личную ответственность за решение возникших проблем при обучении
	Эмпатия	Откликается на чувства и эмоциональное состояние наставляемого
	Стрессоустойчивость	Умеет переносить эмоциональные, волевые и умственные перегрузки без вреда для своего здоровья
	Адаптивность	Адекватно ориентируется в различных ситуациях, гибко решает профессиональные задачи
	Инициативность	Предлагает идеи и решения для эффективной подготовки к участию в олимпиадном, чемпионатном движении, конкурсах, конференциях.
	Лидерские способности	Мотивирует себя, наставляемого (студента) на достижение поставленных целей

## Алгоритм деятельности преподавателя-наставника (мастера) в профессиональной образовательной организации

1. Набор команды из числа педагогического коллектива (представители администрации образовательной организации, руководители структурных подразделений, методисты, преподаватели-наставники).



2. Разработка положения, методических рекомендаций, программы подготовки к участию в олимпиадном и чемпионатном движениях, конкурсах, конференциях.
3. Подготовка (индивидуальные занятия) и сопровождение наставляемого (студента), мониторинг выполнения программы (результативность участия в олимпиадном, чемпионатном движениях, конкурсах и конференциях).
4. Оценка и анализ результатов, корректировка деятельности.
5. Сопровождение деятельности по подготовке и участию наставляемого (студента) в олимпиадном, чемпионатном движениях, конкурсах, конференциях.

#### 5.4.2. Программа наставнической деятельности в профессиональной образовательной организации

п/п	Наименование этапа	Участие педагога-наставника	Участие студента
<b>Прогностический</b>			
1.	Определение целей взаимодействия	Подбор студентов для подготовки к участию в олимпиадном, чемпионатном движении, конкурсах, конференциях. Объяснение процесса наставничества	Согласие на участие в подготовке к олимпиаднему, чемпионатному движениям, конкурсам, конференциям. Принятие своей роли наставляемого
2.	Выстраивание отношений взаимопонимания и доверия	Прохождение курсов повышения квалификации по психолого-педагогическому сопровождению барьеров	Собеседование, анкетирование
3.	Определение круга обязанностей и полномочий	Ознакомление и подписание нормативных актов о реализации модели наставничества в профессиональной образовательной организации	Ознакомление с нормативно-правовой базой по реализации наставничества
4.	Выявление недостатков в умениях и навыках наставляемого (студента)	Анализ полученных результатов	Тестирование, опрос, проверка практических навыков
<b>Практический</b>			
1.	Разработка программы индивидуальных занятий	Подготовка программы индивидуальных занятий. Согласование с администрацией образовательной организации	Участие в индивидуальных занятиях
2.	Корректировка профессиональных умений наставляемого (студента), обучение	Внедрение современных практикоориентированных методов обучения, направленных на повышение профессиональной компетентности наставляемого	Формирование у наставляемого навыков самостоятельной теоретической и экспериментальной работы; ознакомление с современными методами научного исследования, техникой эксперимента
<b>Аналитический</b>			
1.	Проведение мониторинга по выявлению «недостатков» программы, внесение коррективов	Сопровождение наставляемого при проведении олимпиадных, чемпионатных, конкурсных соревнований	Результативное участие в олимпиадном, чемпионатном движениях, конкурсах, конференциях



## VI. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- результаты деятельности / освоения программы практики (ликвидация образовательных дефицитов, повышение уровня профессиональных компетенций);
- наличие понимания корпоративной культуры организации (ценности, режим работы, правила и др.);
- устойчивая внутренняя мотивация студента к трудовой деятельности;
- степень удовлетворенности студента и наставника;
- материальные и нематериальные поощрения студента компанией;
- трудоустройство;
- результативность участия студента в олимпиадном и чемпионатном движении, конкурсах профессионального мастерства, конференциях.

## МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА





## ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент. // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – с. 4–18.
2. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования.
3. <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-strategicheskiy-resurs-povysheniyakachestva-professionalnogo-obrazovaniya>
4. Методология (целевая модель) 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. Москва, 2019.
5. Селиверстова М.В., Беляева Д.А. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях. <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-modeley-nastavnichestva-v-sovremennyh-usloviyah>
6. [https://ru.wikipedia.org/wiki/Федеральная\\_целевая\\_программа\\_«Исследования\\_и\\_разра\\_ботки»](https://ru.wikipedia.org/wiki/Федеральная_целевая_программа_«Исследования_и_разра_ботки»)
7. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала.
8. [https://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/mentoring\\_models\\_personnel\\_learning\\_sht\\_ml](https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/mentoring_models_personnel_learning_sht_ml) Адаптировано из: Mentoring Program Toolkit. Establishing a Mentoring Program in your Local SHRM (10).

