

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
«Краснокаменский горно-промышленный техникум»

**ПРОЕКТ ПРОГРАММЫ МОНИТОРИНГА ДЛЯ  
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ  
УЧРЕЖДЕНИИ**

**ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»**



# ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»



## ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»



### ЦЕЛЬ

получение студентом  
(группой студентов) актуализированного профессионального опыта  
и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного  
целеполагания, самоопределения и самореализации.



## **ЗАДАЧИ**

**КОМПЛЕКСНОЕ ОСВОЕНИЕ СТУДЕНТОМ КОМПЕТЕНЦИ В РАМКАХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

**ОКАЗАНИЕ ПОМОЩИ СТУДЕНТУ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
АДАПТАЦИИ К УСЛОВИЯМ ПРОИЗВОДСТВА**

**МОБИЛЬНАЯ КОРРЕКТИРОВКА ПРАКТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ СТУДЕНТА  
В УСЛОВИЯХ РЕАЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА**

**ПРИБЛИЖЕНИЕ СТУДЕНТА К ТРУДОВЫМ ТРАДИЦИЯМ И  
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»**

**ФОРМЫ  
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

**РАБОТОДАТЕЛЬ –  
СТУДЕНТ, ВЫБИРАЮЩИЙ  
ПРОФЕССИЮ**

**КОЛЛЕГА – БУДУЩИЙ  
КОЛЛЕГА**

**РАБОТОДАТЕЛЬ –  
БУДУЩИЙ СОТРУДНИК**



# ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
«Краснокаменский горно – промышленный техникум»



Утверждено  
Директор ГАПОУ «КГПТ»  
С.Н. Ермаков

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о наставничестве студентов

государственного автономного профессионального образовательного учреждения  
«Краснокаменский горно-промышленный техникум»  
(«ГАПОУ «КГПТ»)

Регистрационный номер: 13.3 (109)





## **ПРАВА, ЗАДАЧИ, ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКОВ**

помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом



## **ТРЕБОВАНИЯ К НАСТАВНИКАМ**

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.





**ФУНКЦИИ  
ПРЕДПРИЯТИЯ**

**ПРИКАЗОМ РУКОВОДИТЕЛЯ ЗАКРЕПЛЯЕТ НАСТАВНИКА ЗА СТУДЕНТОМ  
(ГРУППОЙ СТУДЕНТОВ)**

**ОБЕСПЕЧИВАЕТ СООТВЕТСТВИЕ ГРАФИКА РАБОТЫ НАСТАВНИКА  
ПРОГРАММЕ ПРАКТИКИ И НОРМАМ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ**

**РАЗРАБАТЫВАЕТ ФОРМЫ МОТИВАЦИИ НАСТАВНИКА**

**ОБЕСПЕЧИВАЕТ УЧАСТИЕ НАСТАВНИКА В ПРОЦЕДУРЕ ОЦЕНИВАНИЯ**



## **ФУНКЦИИ ТЕХНИКУМА**

**ПРИВЛЕКАЕТ НАСТАВНИКОВ К ПРОЦЕДУРЕ ОЦЕНИВАНИЯ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ**

**ПРИВЛЕКАЕТ НАСТАВНИКОВ К ПРОЦЕДУРЕ ПРИСВОЕНИЯ  
КВАЛИФИКАЦИИ**

**ПРИВЛЕКАЕТ НАСТАВНИКОВ К РАБОТЕ СОВЕТА ПО КАЧЕСТВУ**

**ПРИГЛАШАЕТ НАСТАВНИКОВ К УЧАСТИЮ В ПРООРИЕНТАЦИОННЫХ  
МЕРОПРИЯТИЯХ**

**ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»**



**НАСТАВНИК**

**ПРИКАЗ**

**КВАЛИФИЦИРОВАННЫЙ  
РАБОЧИЙ, СПЕЦИАЛИСТ**

**НАСТАВЛЯЕМЫЙ**

**ПРИКАЗ**

**АКТИВНЫЙ СТУДЕНТ,  
ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙСЯ С  
МЕСТОМ РАБОТЫ**

**ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»**



**ПРЕДПРИЯТИЯ -  
ПАРТНЕРЫ**

**ПАО «ППГХО»**

**УМП «ЮНРОС»**

**РАЗРЕЗОУПРАВЛЕНИЕ  
«УРТУЙСКОЕ»**

**ОБЪЕДИНЕННОЕ  
АВТОХОЗЯЙСТВО**



## **КРИТЕРИИ МОНИТОРИНГА УКАЗАННОЙ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

- улучшение образовательных результатов студента; численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональной образовательной организации

**ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»**

**ПРОБЛЕМА**



**СТАРЕНИЕ  
КАДРОВ**

**РЕШЕНИЕ**



**ХОЧЕШЬ ПОЛУЧИТЬ  
ПОДГОТОВЛЕННЫЕ  
ЛОЯЛЬНЫЕ КАДРЫ  
- ОКАЖИ ВЛИЯНИЕ  
НА ИХ  
ВОСПИТАНИЕ**



# ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»



**Справка**  
о проведении мониторинга по внедрению в ГАПОУ «КГПТ» методологии наставничества

Наименование ГПОУ, внедряющей ЦМН	ГАПОУ «Краснокаменский горно – промышленный техникум»
Количество обучающихся в ГПОУ	665
Количество обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	50
Количество обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставника	0
Количество педагогов ГПОУ	42
Количество педагогов, вовлеченных в различные формы наставничества	16
Количество педагогов-молодых специалистов ГПОУ	6
Количество педагогов-молодых специалистов, вовлеченных в программы наставничества в роли наставляемого	6
Количество предприятий, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников	4
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	100*
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	100*

*\*Показан уровень удовлетворенности по следующим этапам реализации программы наставничества:*

**Этап 1. Подготовка условий для запуска ЦМН:** разработаны и утверждены регламентирующие документы: положения, приказы; проведено информирование педагогов, обучающихся и родительское сообщество о подготовке программы, собраны предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; определены заинтересованные в наставничестве аудитории внутри и во вне ПОО – выпускники, работодатели и др.; определены цели, задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; обеспечено нормативно-правовое оформление программы наставничества; создание организационных условий для осуществления программы наставничества (назначить куратора; сформировать команду; привлечь ресурсы и экспертов для оказания поддержки); создание страницы на сайте ПОО, отражающей деятельность по вопросам наставничества в ПОО; разработка модели сетевого или иного взаимодействия партнеров в осуществлении наставнической деятельности;

**Этап 2. Формирование базы наставляемых:** составлен перечень лиц, желающих иметь наставников; заполнены формы согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы; разработаны памятки для наставляемых;

**Этап 3. Формирование базы наставников:** создана база данных потенциальных наставников, составлены и направлены письма-обращения к работодателям; собраны справки об отсутствии судимости, медицинские справки для наставников от работодателей.

**Этап 4. Отбор/выдвижение наставников:** разработаны и утверждены регламентирующие документы: приказы; проведен отбор наставников.

**Этап 5. Формирование наставнических пар / групп:** разработаны и утверждены регламентирующие документы: приказы; организованы групповые встречи для формирования пар или групп; организованы пробные рабочие встречи и встречи-планирования наставников и наставляемых, выбраны форматы взаимодействия для каждой пары или группы; разработаны планы работы наставников и наставляемых; обеспечено психологическое сопровождение;

Директор ГАПОУ «КГПТ»  С.Н. Епифанцева





## **ВЫВОД**

**1. СОВРЕМЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЯМ БОЛЕЕ НЕ НУЖНЫ ПРОСТО ВЫПУСКНИКИ СПО, ОБЛАДАЮЩИЕ ДИПЛОМОМ**

**2. ИМ НУЖНЫ ЛЮДИ, ЗНАКОМЫЕ С ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДОЙ, МОТИВИРОВАННЫЕ НА ТРУД, СПОСОБНЫЕ ВЫПОНЯТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ЗАДАЧИ**

**3. ЭТУ ЗАДАЧУ МОЖНО РЕШИТЬ С ПОМОЩЬЮ МЕТОДОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА И ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ ПРАКТИКУ СПО**