



ЧЕБОКСАРСКИЙ
ТЕХНИКУМ
ТЕХНОЛОГИИ
ПИТАНИЯ
И КОММЕРЦИИ



Республиканский конкурс на определение
лучшей практики внедрения и развития
наставничества

Модель наставничества

от стратегии внедрения
до практических результатов



ГАПОУ ЧР «Чебоксарский техникум
технологии питания и коммерции»



2026 год

Модель наставничества

от стратегии внедрения
до практических результатов

Представляем практику наставничества, которая действует с 2019 года, закреплена локальным Положением и прошла путь от пилотного внедрения до подтверждённой эффективности.



Реализуется с 2019 года



Закреплена локальным Положением о наставничестве



Даёт измеримые результаты и помогает решать реальные задачи отрасли



Не объясняем теорию — показываем, как наставничество работает на практике.



ГАПОУ ЧР «Чебоксарский техникум технологии питания и коммерции»



Ключевая проблема и уникальное решение

Наставничество в техникуме стало ответом на кадровые и организационные вызовы системы СПО в Чувашской Республике. Модель помогает закрывать дефицит кадров, усиливать практическую подготовку и поддерживать адаптацию студентов.

С какими проблемами мы столкнулись?



Кадровый дефицит в СПО

Техникумы и колледжи нуждаются в квалифицированных преподавателях и мастерах производственного обучения.

01



Высокий запрос на кадры

Более 60% выпускников 9-х классов выбирают СПО, а экономике региона до 2032 года потребуется свыше 76 тыс. новых работников.

02



Разрыв между теорией и практикой

Подготовка студентов требует более тесной связи с реальными задачами работодателей и обновления подходов к чемпионатному движению.

03



Адаптация и несистемность

Первокурсники испытывают высокую адаптационную нагрузку, отсев достигает до 12%, а наставничество ранее развивалось фрагментарно.

04



60%+

выпускников 9-х классов выбирают СПО



76 тыс.

новых работников потребуется до 2032 года



до 12%

отсев первокурсников

Уникальное решение

В техникуме внедрена целостная модель наставничества, которая объединяет педагогов, студентов и работодателей. Она помогает быстрее адаптировать обучающихся, усиливает практико-ориентированную подготовку и формирует кадровый резерв для отрасли «Туризм и сфера услуг».



системный формат наставничества



связь подготовки с запросами работодателей



измеримые результаты и тиражируемость практики



Пятиуровневая модель наставничества

Решение, объединяющее всех участников образовательной и профессиональной среды

Модель охватывает все категории участников и обеспечивает подготовку специалистов для отрасли, одновременно системно укрепляя кадровый потенциал системы СПО.



5 уровней взаимодействия



Замкнутый цикл кадрового роста



Подготовка специалистов и будущих наставников

Ключевая уникальность



Выпускники-победители чемпионатов и конкурсов возвращаются в техникум как наставники.



Модель помогает восполнять кадровый дефицит системы СПО.

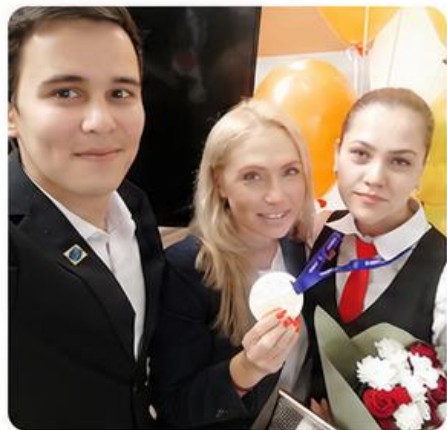


Преимственность поколений и кадровая устойчивость.



Преемственность в действии

Истории выпускников показывают, как система наставничества формирует специалистов, будущих наставников и кадровую устойчивость техникума.



**Константинов
Алексей Юрьевич**

школьник → студент-победитель чемпионатов → мастер производственного обучения → эксперт конкурсов профмастерства

Один из ярких примеров того, как наставничество помогает вырасти от участника до наставника.



**Голованова
Дарья Сергеевна**

школьница → призёр чемпионата → преподаватель индустрии красоты

История профессионального роста через раннее вовлечение, сопровождение и развитие компетенций.



**Николаева
Анна Петровна**

школьница → председатель студенческого научного общества → мастер производственного обучения

Пример преемственности, в которой лидерские и профессиональные качества развиваются внутри системы наставничества.



**Иванова
Анастасия Геннадьевна**

Дополнительный пример участника системы наставничества.



20+

выпускников работают в техникуме



63

педагогических работника — общая численность



8

сотрудников прошли путь через систему наставничества



Система наставничества обеспечивает преемственность поколений и помогает формировать собственный **кадровый резерв**.



I этап. Организационно-диагностический

групповая форма

Массовое вовлечение и отбор мотивированных школьников и студентов



Цель: вовлечение и отбор мотивированных школьников и студентов



Суть: формируем базу потенциальных кандидатов



Форматы: дни открытых дверей, «Профессиональная среда», «Билет в будущее», мастер-классы, кружки, студсообщества, волонтерские отряды



Результат: выявлены способные участники и сформирован первичный интерес к профессии



~4 500
чел./год



≥ 200
профпроб/год



II этап. Углублённо-профильный

групповая профильная форма

Формируем профессиональные компетенции
по стандартам работодателя и Чемпионата «Профессионалы»



Цель: формирование профессиональных компетенций по стандартам работодателя и «Профессионалы»



Суть: «обкатка» кандидатов в реальных условиях — кто готов к углублённой подготовке, кто отсеивается



Мероприятия:

- профильное обучение на базе Центра развития компетенций (≥100 чел./год)
- внутренний отбор в категориях «Юниоры» и «Основная»
- участие в региональном этапе чемпионата «Профессионалы»
- профильные олимпиады и конкурсы



Результат:

сформирован резерв студентов для индивидуальной траектории; отсеяны немотивированные; ресурсы сконцентрированы на перспективных



≥100
чел./год



«Юниоры»
и «Основная»



Участие в региональном
этапе чемпионата
и профильных конкурсах



III этап. Индивидуальное сопровождение

персональная траектория

Персональная подготовка сильнейших участников до уровня победителей и будущих наставников.



Цель: подготовка призёров чемпионатов, будущих наставников и кадров для работодателя



Суть: от успешного студента — к чемпиону, наставнику и специалисту высокого уровня



Мероприятия:

- индивидуальные тренировки
- выездные сборы
- сопровождение на соревнованиях
- участие в федеральных этапах



Результат:

победители и призёры чемпионатов, кадровый резерв наставников, трудоустройство выпускников



12
человек



2024–2026



кадровый резерв
наставников



Результативность: как было → как стало

Сохранение контингента и адаптация первокурсников

Эффективность модели оцениваем в динамике: сравниваем ситуацию до внедрения наставничества и текущие результаты.

Было (до 2019 г.)



Отсев на 1 курсе — до 10%



Наставничество
«студент-студент» — 0%



Системной адресной поддержки
первокурсников не было



Стало (2025 г.)



Снижение отсева — на 12%



Охват наставничеством
«студент-студент» — 95%



Большинство первокурсников
имеют наставника-старшекурсника



95%

первокурсников
охвачены наставничеством



-12%

снижение отсева
на 1 курсе



2019 → 2025



Результат модели «студент-студент» —
более мягкая адаптация и сохранение контингента.





Результативность: как было → как стало

Профориентация и привлечение абитуриентов

Профориентация стала системной: от отдельных мероприятий — к устойчивой модели раннего знакомства школьников с профессиями и траекториями обучения.

Было (до 2019 г.)



Охват школьников — эпизодические акции (~500 чел./год)



Профессиональные пробы — единичные



Профильное обучение — только для чемпионатников



Стало (2025 г.)



Охват школьников — более 4 500 чел./год



Профессиональные пробы — не менее 200 школьников/год



Профильное обучение в Центре развития компетенций — не менее 100 чел./год



4 500+
школьников / год



≥200
профпроб / год



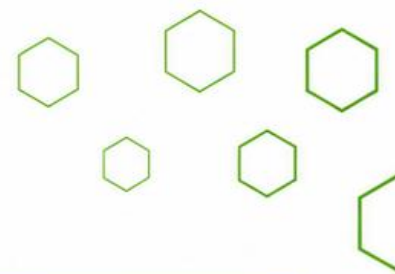
≥100
человек в профильном обучении



Результат модели «педагог—учащийся» — устойчивый поток мотивированных абитуриентов и прямая связь с кадровым запросом работодателей.



Результативность: как было → как стало



Чемпионатное движение и профессиональное мастерство

Эффективность модели оцениваем по динамике участия и результатов в чемпионатном движении.

Было (до 2019 г.)



Победители и призёры
регионального этапа —
единичные



Участие в федеральных
и международных
соревнованиях —
эпизодическое



Стало (2025 г.)



12 победителей
и призёров за 2024–2026 гг.



Системное участие:
бронза, серебро,
Medallion of Excellence



12

победителей
и призёров



**бронза /
серебро**

федеральный уровень



**Medallion
of Excellence**

международный уровень



Результат модели «педагог–студент» — устойчивое развитие чемпионатного движения
и рост профессионального мастерства студентов.





4. Взаимодействие с работодателями и трудоустройство

«Раньше взаимодействие с работодателями строилось на односторонней модели — мы просто направляли студентов на практику, а предприятия принимали их. Сегодня это полноценное партнёрство.»

И работа модели «работодатель – студент».



Взаимодействие с работодателями:
от односторонней модели к партнёрству

Показатель	БЫЛО (до 2019 г.)	СТАЛО (2025 г.)
 Характер взаимодействия	одностороннее — только практика	полноценное партнёрство
 Договоры о практической подготовке	единичные	118
 Договоры о целевом обучении	0	53
 Социальные партнёры	3–5	15+
 Формы участия работодателей	только как база практики	наставничество на рабочем месте, экспертиза на чемпионатах, стажировки, спонсорская поддержка, мотивационные программы для студентов



118

договоров
о практической
подготовке



53

договора
о целевом
обучении



15+

социальных
партнёров



от базы практики
к стратегическому
партнёрству



Результативность: как было → как стало

Кадровая устойчивость и преемственность

Система наставничества помогает техникуму воспитывать собственные кадры и возвращать выпускников в профессию.

Было (2014–2019 гг.)

- Выпускники не возвращались в техникум как педагоги
- Системной модели преемственности не было

Значение: «0»



Стало (2025 г.)

- Более 20 выпускников работают в техникуме
- Это 20+ из 63 педагогических работников
- 8 человек прошли путь именно через систему наставничества



20+

выпускников
работают в техникуме



63

педагогических
работника



8

выпускников прошли путь
через наставничество



Главный результат — система наставничества формирует устойчивую кадровую преемственность.

Эффективность: ресурсы → результаты

Оцениваем эффективность по соотношению вложенных ресурсов и полученных результатов.



1 Кадровая эффективность

Ресурс



1

наставник



Результат



4

до 4 типов результатов
школьники, студенты,
молодые педагоги, выпускники

без дополнительных
штатных единиц



2 Финансовая эффективность

Ресурс



5 000 ₽/мес
50 000 ₽/год



Результат



победитель регионального
чемпионата



рост
престижа



снижение
отсева



трудоустройство
выпускников

затраты/выгода — кратно положительное



3 Социальная эффективность

Ресурс / эффект



-12%

отсева



Результат



сохранено ≈20–30
студентов

>1 млн ₽

доход за счёт сохранённых
бюджетных мест



4 Временная эффективность

Система



диагностика



профиль



индивидуальное
сопровождение

3



Результат



ранний отсев
немотивированных

концентрация ресурсов
на перспективных
наставляемых



Наставничество даёт кадровый, финансовый, социальный и организационный эффект.

Тиражирование и масштабирование

Практика масштабируется на трёх уровнях

1



Внутриорганизационный уровень



Модель распространена на новые компетенции: туризм, гостеприимство, индустрия красоты, пищевая промышленность



95%

охват первокурсников наставничеством
цель — **100%**



До **2028** года — мобильное приложение «Наставник 21»

2



Региональный уровень



Техникум — стажировочная площадка для педагогов из Марий Эл, Татарстана и Нижегородской области



Пакет нормативно-правовых материалов передан другим колледжам Чувашии

3



Федеральный уровень



Наставники работают экспертами на чемпионатах в Тульской и Калужской областях, Якутске, Краснодаре, Москве



Методические материалы опубликованы на порталах «Инфоурок», «Профессионалы.рф», «Профобразование»



Лауреат конкурса «Лучший наставник СПО» — **2024 и 2026**



3 место на Всероссийской конференции «Профессионалитет: траектория цифрового развития» — **2025**



Модель успешно тиражируется внутри техникума, в регионе и на федеральном уровне.

7

Оценка результативности и кадровая устойчивость

«Как мы оцениваем результативность? У нас выстроена многоуровневая система измерения.»

Количественные метрики



95%

охват первокурсников
наставничеством



-12%

снижение
отсева
на 1-м курсе



12

победителей
и призёров
регионального
этапа (2024–2026)



118

договоров
о практической
подготовке



53

договора
о целевом
обучении

Качественные метрики



88%

положительных
отзывов участников
(наставники,
студенты, выпускники,
партнёры)



Преемственность
поколений:
выпускники
возвращаются
как наставники



Признание
на региональном
и федеральном
уровнях

Кадровая устойчивость (важный аналитический показатель)



42,8 года

средний возраст
педагогов –
сбалансированное
сочетание опыта
и молодости



28
(36,8%)

педагогов имеют
высшую квалификационную
категорию



21%

основных работников
имеют государственные
и отраслевые награды



Цикл самовоспроизводства
обеспечивает устойчивость
без постоянных внешних
вливаний



Система наставничества в Чебоксарском техникуме — это работающая экосистема, которая даёт измеримые результаты и обеспечивает кадровую устойчивость на годы вперёд.



ЧЕБОКСАРСКИЙ
ТЕХНИКУМ
ТЕХНОЛОГИИ
ПИТАНИЯ
И КОММЕРЦИИ



Республиканский конкурс на определение
лучшей практики внедрения и развития
наставничества

Модель наставничества



ГАПОУ ЧР «Чебоксарский техникум
технологии питания и коммерции»



Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Чувашской
Республики «Чебоксарский техникум технологии
питания и коммерции» Министерства
образования Чувашской Республики



Место нахождения образовательной организации:
Юридический адрес: 428003, Чувашская
Республика, г. Чебоксары, ул. Чапаева, дом 10.



Контактные телефоны и адреса электронной
почты образовательной организации:

Приемная, директор, телефон, факс: 8(8352)56-06-75
e-mail: chettpk@bk.ru

