

Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Самарской области
«Губернский колледж города Похвистнево»

Рассмотрена и одобрена

педагогическим советом

Протокол от 08.06.2020 № 8

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГБПОУ «ГКП»

№ 151 от 28.06.2020г.

Директор  В.Г. Иванов



**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА
в ГБПОУ «ГКП» на 2020-2023гг.**

Похвистнево, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт Программы	3
Пояснительная записка	5
Целевые индикаторы программы	9
Перечень мероприятий Программы	12
Ожидаемые результаты реализации Программы	21
Показатели, характеризующие результативность мероприятий Программы	21

Паспорт Программы

<p><i>Формальные основания инициирования Программы</i></p>	<p>- Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ» Об образовании в Российской Федерации»;</p> <p>- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;</p> <p>– Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05. 2018;</p> <p>- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403-Р;</p> <p>– Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642;</p> <p>- Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года);</p> <p>– Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13.11. 2013 № 2108-р «Об утверждении перечня мероприятий по увеличению к 2020 году числа высококвалифицированных работников»;</p> <p>– 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»;</p> <p>– Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам рабочей поездки в Свердловскую область 06.03.2018 (Пр-580) от 06.04.2018;</p>
--	--

	<p>– Стратегия социально-экономического развития Самарской области на период до 2030 года (Постановление Правительства Самарской области от 12.07.2017 № 441).</p> <p>– 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 N 6).</p>
<i>Сроки реализации Программы</i>	2020-2023 годы
<i>Разработчики Программы</i>	<p>Иванов В.Г. – директор</p> <p>Тимошкина Т.И. – заместитель директора по учебной работе</p> <p>Кромская Н.Ф. – заместитель директора по учебно-производственной работе</p> <p>Ткаченко Л.В. – методист образовательных программ</p> <p>Шулайкина Г.А. - методист</p>
<i>Исполнители Программы</i>	<p>Администрация ГБПОУ «ГКП»</p> <p>Педагогический состав</p> <p>Коллектив обучающихся и студентов, родители (законные представители)</p> <p>Социальные партнеры, работодатели</p>
<i>Система организации контроля за исполнением Программы</i>	Контроль и координацию исполнения Программы осуществляет педагогический совет.

Пояснительная записка

Актуальность Программы развития наставничества (далее – Программы) определена государственной политикой в области модернизации 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 «ГКП» (далее – Колледж).

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 Колледжа 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:

1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг Колледжа, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.
2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в Колледже.
3. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.
4. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.
5. 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:

<i>Ценностно-смысловой</i>	<i>Содержательный</i>	<i>Технологический</i>	<i>Оценочно-диагностический</i>
Наставничество – взаимобогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.	Работа с - наставниками; - наставляемыми; - родителями обучающихся; - коллективом колледжа; - с внешней средой:	- интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары,	Мониторинг и оценка параметров Программы: - организационного (<i>эффективность системной планируемой деятельности</i>); - научно- методического

<p>Объект наставничества – процесс передачи опыта.</p> <p>Субъекты: наставники и наставляемые</p>	<p>работодателями, социальными партнерами.</p>	<p>практикумы; - информационные технологии</p>	<p>(наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - Личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)</p>
---	--	--	--

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

<i>Цели и задачи</i>	<i>Область применения</i>	<i>Ожидаемые результаты</i>
Форма наставничества «педагог – педагог»		
<p>Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого (начинающего) специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи.</p>	<p>Научно-методическая деятельность: - открытые уроки, - конкурсы, - курсы повышения квалификации, - творческие мастерские, - школа молодого педагога, - тематические семинары, - разработка методических материалов.</p>	<p>- 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 педагогическим и родительским сообществами; - рост числа профессиональных работ молодого специалиста:</p>

		статей, исследований, методических практик.
Форма наставничества «педагог – студент»		
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.
Форма наставничества «работодатель – студент»		
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, - краткосрочные и долгосрочные стажировки.	- 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

		<p>реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров;</p> <ul style="list-style-type: none"> - численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников Колледжа.
--	--	---

Форма наставничества «студент – студент»

<p>Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).</p>	<p>Внеурочная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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). 	<ul style="list-style-type: none"> - повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и Колледжа; - численный рост посещаемости творческих кружков, клубов, объединений, спортивных секций; - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов.
--	--	---

Целевые индикаторы Программы

<i>Задачи Программы</i>	<i>Целевые индикаторы Программы</i>
<p>1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг Колледжа,</p>	<p>1. Количество договоров о целевом обучении по ОПОП, реализуемым в колледже, ед. 2. Количество договоров о дуальном обучении по ОПОП, реализуемым в колледже, ед.</p>

<p>способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.</p>	<p>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.</p> <p>4. Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками, ед;</p> <p>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 Колледжа, ед.;</p> <p>6. Вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества Колледжа и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.</p>
<p>2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в Колледже.</p>	<p>1. Количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Колледже, чел;</p> <p>2. Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах, %;</p> <p>3. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг, ед.</p> <p>4. Наличие собственных профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик, ед.</p>

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

Перечень мероприятий реализации Программы развития наставничества

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответствен ные	Ожидаемый результат
1. Формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых внутри и вокруг колледжа, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.				
1.1	<p>Подготовка условий для запуска Программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>нормативно-правовое оформление</i> Программы; - <i>информировать коллектив</i> и студентов о Программе, собрать предварительные запросы студентов и педагогов; - сформировать <i>команду</i> и выбрать кураторов, отвечающих за реализацию Программы; - определить задачи, формы наставничества, <i>ожидаемые результаты</i>; - определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние. 	Август-сентябрь ежегодно	Заместители директора по УР, УПР, ВР, методист	<p>Разработано и утверждено Положение о наставничестве.</p> <p>Издан приказ директора об организации наставничества в Колледже.</p> <p>Информированы участники образовательного процесса и социальные партнеры (на педсовете, заседании студсовета, на официальном сайте Колледжа) о запуске Программы.</p> <p>Проведен мониторинг запросов о наставничестве.</p> <p>Утвержден План мероприятий по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог – педагог», «педагог – студент», «работодатель – студент», «студент – студент».</p>
1.2	<p>Формирование базы наставляемых:</p> <ul style="list-style-type: none"> - информировать родителей, педагогов, студентов о возможностях и целях Программы; - организовать <i>сбор данных о наставляемых</i> по доступным каналам (родители, кураторы, социальные партнеры, работодатели), в том числе сбор запросов наставляемых к 	Сентябрь ежегодно	Кураторы студенческих групп, Кураторы наставничества	<p>Сформирована база наставляемых.</p> <p>Проведен анализ запросов наставляемых.</p>

	Программе.			
1.3	<p>Формирование базы наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> -информировать коллектив, студентов и их родителей о запуске Программы; -собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов, работодателей или их представителей; -взаимодействовать <i>с целевыми аудиториями</i> на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - <i>мотивировать</i> наставников. 	Сентябрь ежегодно	Директор	<p>Реализовано взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы).</p> <p>Привлечены ресурсы и эксперты для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.</p>
1.4	<p>Отбор и обучение наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработать <i>критерии отбора</i> наставников под запросы наставляемых; - организовать отбор и обучение наставников, в т.ч. дистанционно с применением электронных ресурсов. 	Октябрь- ноябрь ежегодно	<p>Заместители директора по УПР, Методист</p> <p>Кураторы студенческих групп</p> <p>Директор</p>	<p>Реализовано взаимодействие с административной командой, преподавателями и активными студентами для выбора куратора Программы, формирования команды, ответственной за реализацию Программы, пополнения базы наставников.</p> <p>Реализовано взаимодействие со студентами и их родителями для получения согласия на участие в Программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы.</p> <p>Реализовано взаимодействие со всеми участниками и организаторами Программы для частичной оценки</p>

				<p>ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.</p> <p>Наставники прошли обучение через различные формы: краткосрочные курсы повышения квалификации, семинары, практикумы.</p>
1.5	<p>Формирование наставнических пар / групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработать <i>инструменты</i> и организовать встречи для формирования пар / групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника. 	<p>Ноябрь</p> <p>ежегодно</p>	<p>Куратор</p> <p>направления</p> <p>Программы</p>	<p>Сформированы наставнические пары/группы по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог – педагог», «педагог – студент», «работодатель – студент», «студент – студент».</p>
1.6	<p>Организация работы наставнических пар / групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выбрать <i>форматы взаимодействия</i> для каждой пары / группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации /материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать <i>сбор обратной связи</i> от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния 	<p>В течение года</p>	<p>Куратор</p> <p>направления</p> <p>Программы</p>	<p>Реализованы планы мероприятий по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог – педагог», «педагог – студент», «работодатель – студент», «студент – студент».</p> <p>Проведен мониторинг эффективности реализации Программы.</p> <p>Разработана система поощрений наставников.</p>

	<p>Программы на них;</p> <p>- разработать систему поощрений наставников.</p>			
1.7	<p>Завершение наставничества по выполнению плана мероприятий с наставляемыми:</p> <p>- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния</p> <p>Программы на наставляемых;</p> <p>- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы;</p> <p>- организовать <i>праздничное событие</i> для представления результатов наставничества, <i>чествования лучших</i> наставников и популяризации лучших кейсов;</p> <p>- сформировать <i>долгосрочную базу наставников</i>, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли;</p> <p><i>-пригласить</i> представителей образовательных организаций, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие;</p> <p><i>-популяризировать</i> лучшие практики и примеры наставничества.</p>	<p>Июнь-сентябрь</p> <p>ежегодно</p>	<p>Куратор направления</p> <p>Программы</p>	<p>Проведены конкурсы профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.</p> <p>Участие наставников в фестивалях, форумах, конференциях.</p> <p>Осуществлена поддержка системы наставничества через СМИ: создание специальной рубрики на официальном сайте Колледжа «Наши наставники» (истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);</p> <p>Проведены мастер-классы по направлениям для наставников.</p>
1.8	<p>Поощрение сотрудника-наставника, представителя-работодателя-наставников за выполнение функции наставничества:</p>	<p>Сентябрь</p> <p>ежегодно</p>	<p>Директор, заместители директора по</p>	<p>Вручены лучшим наставникам благодарственные письма/специальные памятные подарки;</p> <p>Размещены фотографии лучших наставников на</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - объявление благодарности администрацией колледжа; - награждение грамотой администрации колледжа; - ходатайство перед учредителем о награждении; - премирование за счет экономии фонда оплаты труда Колледжа/средств от приносящей доход деятельности колледжа; - установление стимулирующих выплат приказом директора Колледжа. 		УР, УПР	<p>Доску почета;</p> <p>Вручены благодарственные письма родителям наставника из числа студентов т.д.</p>
<p>2. Обеспечение условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в колледже.</p>				
2.1	Знакомство молодых (начинающих) специалистов с нормативно-правовой базой, регламентирующей образовательный процесс в Колледже.	Август-сентябрь ежегодно	Наставник молодого специалиста	Минимизировано количество затруднений молодого (начинающего) специалиста в профессиональной деятельности.
2.2	Изучение уровня профессионализма и деловых качеств, выявление затруднений молодых (начинающих) специалистов.	В течение года	Зам.директора по УР Наставник молодого специалиста	Составлен и реализован индивидуальный план работы с молодым (начинающим) специалистом. Растет количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Колледже.
2.3	Оказание психолого-педагогической, методической помощи в период адаптации к профессиональной деятельности и работе в новом коллективе, в преодолении затруднений.	В течение года	Методист, председатель ПЦК Педагог-психолог	Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг.
2.4	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего)	В течение года	Наставник	Наличие собственных профессиональных работ:

	специалиста: взаимопосещение учебных занятий, участие в научно-методических мероприятиях.		молодого специалиста	статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе передового педагогического опыта.				
3.1	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: открытые уроки, мастер-класс, совместная подготовка научно-методических разработок, научных публикаций.	В течение года	Методист, председатель ПЦК, наставник молодого специалиста	Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов: личное участие в научно-методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня
3.2	Привлечение молодого (начинающего) специалиста к участию в научно-методической работе: участие в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях и т.п.	В течение года	Методист, председатель ПЦК, наставник молодого специалиста	
3.3	Подготовка молодого (начинающего) специалиста к прохождению процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности / на квалификационную категорию.	В течение года	Методист, председатель ПЦК, наставник молодого специалиста	Успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников Колледжа со стажем 0-3 года. Снижение текучести кадров среди педагогических работников Колледжа со стажем 0-3 года.
4. Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.				
4.1	Разработка системы профориентационной деятельности	Сентябрь	Ответственный	Утвержден план совместной профориентационной

	Колледжа с участием социальных партнеров и работодателей.	ежегодно	секретарь приемной комиссии	деятельности Колледжа и работодателей (социальных партнеров) на учебный год.
4.2	Реализация профориентационных мероприятий с участием социальных партнеров и работодателей	Сентябрь ежегодно	Зам.директора по УПР, зам директора по ВР	Реализован план совместной профориентационной деятельности Колледжа и работодателей (социальных партнеров). Повышена привлекательность Колледжа для потребителей образовательных услуг.
4.3	Реализация мероприятий наставничества «студент-студент» в рамках деятельности органов студенческого самоуправления и волонтерской деятельности.	В течение года	Зам.директора по ВР Кураторы студенческих групп	Выполнен план мероприятий наставничества «студент-студент» в рамках реализации социальных проектов, волонтерского движения, внеурочной воспитательной деятельности по предупреждению безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних.
4.4	Поощрение студентов-наставников за выполнение функции наставничества: -объявление благодарности администрацией Колледжа; - награждение грамотой Колледжа.	Июнь, сентябрь ежегодно	Зам.директора по УПР, ВР	Вручены лучшим студентам-наставникам специальные памятные подарки/ материальное поощрение. Размещены фотографии лучших наставников на Доску почета. Вручены благодарственные письма родителям наставника из числа студентов.
5. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.				

5.1	Заключение договоров с предприятиями и организациями по совместной реализации дуальной модели подготовки кадров.	Январь ежегодно	Зам.директора по УПР	Заключены договоры с предприятиями о дуальном обучении.
5.2	Заключение договоров с предприятиями и организациями о совместной реализации программ учебной и производственной практики, в т.ч. с использованием технологий наставничества.	Январь ежегодно	Зам.директора по УПР	Заключены договоры с предприятиями и организациями о совместной реализации программ учебной и производственной практики, в т.ч. с использованием технологий наставничества.
5.3	Заключение договоров с предприятиями и организациями по целевой подготовке.	Апрель ежегодно	Зам.директора по УПР	Заключены договоры с предприятиями о целевом обучении.
5.4	Подготовка обучающихся колледжа к участию в региональных чемпионатах Ворлдскиллс, в региональных, окружных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства	Ноябрь ежегодно	Зам. директора по УПР, зам директора по УР	Увеличено количество компетенций Ворлдскиллс, в которых принимают участие обучающиеся колледжа. Зафиксирован рост количества обучающихся колледжа, участвующих в региональных, окружных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства. Зафиксирован рост количества обучающихся колледжа, участвующих в соревнованиях Ворлдскиллс (регионального уровня) по профессиям и специальностям СПО.
5.5	Подготовка обучающихся колледжа к демонстрационному экзамену в рамках промежуточной/ итоговой аттестации.	В течение года ежегодно	Зам.директора по УПР, зам директора по УР	Увеличена численность выпускников очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА.

5.6	Реализация дополнительных образовательных программ для обучающихся Колледжа.	В течение года ежегодно	Зам.директора по УПР по ДПО Наставники	Увеличено количество обученных. Расширены возможности для дальнейшего трудоустройства выпускников в связи с овладением дополнительных квалификаций, запрашиваемых работодателями.
5.7	Оказание содействия, консультирование выпускников в трудоустройстве по полученной профессии/специальности.	В течение года	Кураторы групп Наставники	Увеличена доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности.

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 Колледжа не менее 3 человек;

команда наставников из числа представителей-работодателей и социальных партнеров для обучающихся Колледжа не менее 20 человек;

команда наставников из студентов старших курсов для обучающихся Колледжа не менее 30 человек;

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

2. Повышение эффективности образовательной деятельности Колледжа через

- измеримое улучшение показателей Колледжа (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 Колледже: 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

№ п/п	Показатель	Тип показателя (основной/ аналитичес кий)	Базовое значени е	Период (год)		
			2020	2021	2022	2023
1	Доля сформированных пар «наставник-наставляемый» от общего числа нуждающихся в этом молодых (начинающих)	основной	100	100	100	100

	специалистов Колледжа, %					
2	Доля преподавателей, успешно аттестованных на соответствие занимаемой должности со стажем 0-3 года, %	основной	100	100	100	100
3	Текучесть кадров среди преподавателей колледжа со стажем 0-3 года, %	аналитический	50	30	0	0
4	Доля сформированных пар «наставник-наставляемый» от общего числа нуждающихся в этом обучающихся.	основной	30	60	100	100
5	Доля штатных педагогических работников, прошедших повышение квалификации, в том числе в направлении информационных и производственных технологий, необходимых в условиях цифровой экономики, инклюзивных технологий обучения, в т.ч для выполнения функций наставника, %	аналитический	33	33	33	33
6	Количество договоров о целевом обучении по ОПОП, реализуемых в Колледже, ед.	основной	4	8	12	16
7	Количество договоров о дуальном обучении по ОПОП, реализуемых в колледже, ед.	основной	49	67	70	70
8	Количество компетенций Ворлдскиллс, в которых принимают участие студенты Колледжа, ед.	основной	3	4	5	5

9	Количество студентов, участвующих в соревнованиях Ворлдскиллс Россия (регионального уровня) по профессиям и специальностям СПО, чел.	основной	3	4	5	5
10	Количество студентов, участвующих в региональных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства, чел.	основной	5	7	9	12
11	Количество профессий и специальностей, по которым внедрена ГИА в форме демонстрационного экзамена, ед.	основной	0	1	2	2
12	Численность выпускников очной формы обучения сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел.	основной	0	20	36	40
13	Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, %	аналитический	55	60	65	65
14	Доля выпускников из числа лиц с ОВЗ и инвалидов, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, %	аналитический	50	60	65	65