

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ УЧИЛИЩЕ №18»**

Рассмотрено и одобрено  
педагогическим советом  
протокол от 19.03.21 № 4

Утверждаю 

И.о. директора ГБПОУ РХ ПУ-18

Чебодаев И.О.

Приказ № 57 от 23.03.21

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА  
В ГБПОУ РХ ПУ-18 на 2020-2024 гг.**

## Паспорт программы наставничества

Пояснительная записка	Программа наставничества Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Хакасия «Профессиональное училище №18» (далее – Училище) внедряется в целях реализации национального проекта «Образование», и направлена на достижение результатов региональных проектов Республики Хакасия «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы». Программа определяет порядок организации наставничества в Училище по следующим направлениям: «педагог – педагог», «педагог – студент», «студент – студент».
Актуальность разработки программы наставничества	Актуальность программы наставничества 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 мульти дисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве. 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)
Цель программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг училища, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности;</li> <li>- обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в училище;</li> <li>- способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта;</li> <li>- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности;</li> <li>- способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.</li> </ul>
Куратор программы	Топоева В.Н. Аешина Р.К.

Срок реализации	2021-2024гг.	
Взаимосвязь с документами ОО, РХ, РФ	<p>Программа внедрения наставничества разработана в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями); распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года No P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования; Приказом Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03.04.2020 №100-302 «О внедрении в Республике Хакасия целевой модели наставничества»; Положения о наставничестве в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Хакасия «Профессиональное училище №18» от 16.10.2020г.</p>	
Характеристика видов применяемых технологий наставничества	<p>Супервизии - профессиональное консультирование и сопровождение специалиста более опытным специалистом, исключая формальный контроль и оценку.</p> <p>Тьюторство - поддержка наставляемого, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению, формированию гражданской позиции.</p> <p>Коучинг - сфокусированный на решении, ориентированный на результат, систематический процесс сотрудничества, в ходе которого коуч содействует улучшению выполнению деятельности, увеличению жизненного опыта самостоятельному научению и личностному росту людей.</p> <p>Фалиситация - метод обучения, в составе которого лежит самостоятельная выработка наставляемым нового знания в процессе групповой работы в режиме «здесь и сейчас».</p>	
Типы и формы наставничества, ответственные лица за реализацию наставничества	<p>Типы: Скрытое – когда наставник воздействует на наставляемого незаметно для второго.</p> <p>Открытое – двустороннее воздействие наставника и наставляемого.</p> <p>Индивидуальное – когда все силы направлены на воспитание одного наставляемого.</p> <p>Коллективное – наставничество распространяется на весь коллектив обучающихся</p>	<p>Личностное, групповое командное реверсивное онлайн-наставничество и т.д.</p>
	Форма «педагог - педагог»	Боргоякова В.Ф., председатель ПЦК
	Форма «педагог - студент»	Чебодаева О.Г., преподаватель
	Форма «студент-студент»	Аешина Р.К., председатель МО

		классных руководителей
Заинтересованные (внутренний круг)	Школа Наставника, отв.Топоева В.Н., Школа молодого педагога, отв.Боргоякова В.Ф., Клуб «Формула успеха», отв.Аешина Р.К.	
Социальные партнеры программы	Управление сельского хозяйства администрации Аскизского района, ООО «Пирамида», ОАО «Аскизавтотранс», ООО «Основа»	
Ожидаемые результаты	<p>1. Создание сообщества наставников и наставляемых, готового оказывать поддержку в модернизации образовательного процесса: команда наставников для молодых (начинающих) специалистов внутри училища не менее 3 человек; команда наставников из студентов старших курсов для обучающихся не менее 30 человек; организованы пары «наставник - наставляемый» не менее 100% от необходимого количества.</p> <p>2. Повышение эффективности образовательной деятельности через</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- измеримое улучшение показателей (образовательных, спортивных, культурных): увеличение числа выпускников с дипломами с отличием, завершивших обучение на «хорошо» и «отлично», имеющих индивидуальные достижения в конкурсах, чемпионатах, соревнованиях;</li> <li>- рост числа студентов, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории, в т.ч. трудоустройство по профилю освоенной профессии;</li> <li>- улучшение психологического климата в училище: реализация социальных проектов, волонтерского движения, предупреждение безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних и т.д.,</li> <li>- создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов и обучающихся.</li> </ul>	
Риски	<p>Внутренние:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие мотивации и желания изучать и воспринимать информацию по наставничеству;</li> <li>- низкая активность участников в работе Программы развития наставничества;</li> <li>- большая загруженность наставников и нехватка времени;</li> </ul> <p>Внешние:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- низкая включенность и активность работодателей, представителей предприятий;</li> <li>- низкая включенность родителей обучающихся (не заинтересованность в лучших результатах детей в обучении, отсутствие поддержки детей в участии в мероприятиях);</li> <li>- продолжающееся негативное влияние пандемии на взаимодействие с внешней средой;</li> </ul>	
Трудовые функции и действия наставника	Информирование коллектива, обучение и консультирование наставников, индивидуальные беседы, помощь в проведении анкетирования и составлении индивидуального плана работы, в оформлении необходимых материалов, отчетов, мотивирование, контролирование и т.д.	
Механизм управления	Планирование и организация всей деятельности по	

программой наставничества	наставничеству, координирование, аналитическая работа, мотивирование, контроль.
Критерии оценки результативности программы	<p><b>Направления «педагог - педагог»:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количество молодых специалистов, закрепившихся в коллективе училища;</li> <li>- количество молодых специалистов, успешно аттестовавшихся на квалификационную категорию;</li> <li>- количество молодых педагогов, успешно участвовавших в различных конкурсах и других мероприятиях;</li> </ul> <p><b>Направления «педагог - студент»:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- успешное участие студентов в проектной, учебно-исследовательской, культурно-массовой, спортивной деятельности;</li> <li>- индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства, в чемпионате Ворлдскиллс;</li> </ul> <p><b>Направления «студент - студент»:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение успеваемости наставляемых студентов;</li> <li>- увеличение посещаемости наставляемыми творческих кружков, клубов, объединений, спортивных секций;</li> <li>- увеличение индивидуальных достижений в конкурсах профессионального мастерства, в чемпионате Ворлдскиллс;</li> <li>- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов;</li> <li>- снижение количества обучающихся, состоящих на разных видах профилактических учетах;</li> </ul>

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

Цели и задачи	Область применения	Ожидаемые результаты
<b>Форма наставничества «педагог - педагог»</b>		
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 училища, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи.	<p>Научно-методическая деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- открытые уроки,</li> <li>- конкурсы,</li> <li>- курсы повышения квалификации,</li> <li>- творческие мастерские,</li> <li>- школа молодого педагога,</li> <li>- тематические семинары,</li> <li>- разработка методических материалов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</li> <li>- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в училище;</li> <li>- качественный рост успеваемости и сохранность контингента обучающихся в группах;</li> <li>- отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским</li> </ul>

		сообществами; - рост числа профессиональных работ молодого специалиста (статей, исследований, методических практик).
<b>Форма наставничества «педагог - студент»</b>		
Разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной образовательной траектории	Урочная и внеурочная деятельность: - кураторские часы, - консультации, - образовательные, социальные проекты, - конкурсы профессионального мастерства, - подготовка к участию в чемпионате Ворлдскиллс, - подготовка к демонстрационному экзамену - курсовые работы, - волонтерство, - интеграция в профессиональное сообщество.	- самореализация обучающихся в проектной деятельности, учебно-исследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности; - индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства, в чемпионате Ворлдскиллс; - мотивация трудоустройства и профессионального роста.
<b>Форма наставничества «студент - студент»</b>		
Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ)	Внеурочная деятельность: - кураторские часы, - совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, - совместная подготовка к конкурсам профессионального мастерства, к участию в чемпионате Ворлдскиллс, - совместная подготовка к демонстрационному экзамену, - совместные спортивные и	- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и училища; - численный рост посещаемости творческих кружков, клубов, объединений, спортивных секций; - индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства, в чемпионате Ворлдскиллс; - количественный и

	культурные мероприятия, - волонтерство, - интеграция в сообщество (в т.ч. в период адаптации).	качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов.
--	---	--

### Целевые индикаторы программы

Задачи Программы	Целевые индикаторы Программы
1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг училища, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Количество договоров о целевом обучении по ОПОП, реализуемым в училище, ед.</li> <li>2. Количество договоров о дуальном обучении по ОПОП, реализуемым в училище, ед.</li> <li>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.</li> <li>4. Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками, ед;</li> <li>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 училища, ед.;</li> <li>6. Вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества училища и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.</li> </ol>
2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в училище, чел;</li> <li>2. Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в группах, %;</li> <li>3. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество</li> </ol>

<p>училище.</p>	<p>образовательных услуг, ед. 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. 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 обучающиеся училища, ед. 2. Количество обучающихся, участвующих в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства (общеучилищного, регионального, всероссийского уровня), чел. 3. Количество обучающихся, участвующих в соревнованиях Ворлдскиллс (регионального уровня) по профессиям и специальностям СПО, чел. 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 индивидуально образовательной/ профессиональной траектории.</p>	<p>1.Измеримое улучшение показателей училища в образовательной, культурной, спортивной и других сферах, ед.; 2. Мотивация выпускников на реализацию индивидуальной образовательной/профессиональной траектории, ед.; 3.Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, %.</p>



**Перечень мероприятий реализации программы развития наставничества**

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные	Ожидаемый результат
<b>1.Формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых внутри и вокруг училища, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.</b>				
1.1	<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормативно-правовое оформление программы;</li> <li>- информировать коллектив и о программе,</li> <li>-собрать предварительные запросы педагогов;</li> <li>- сформировать команду и выбрать кураторов, отвечающих за реализацию программы;</li> <li>- определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;</li> <li>- определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние.</li> </ul>	март, апрель	Заместители директора по УР, УПР, методист, кураторы наставничества	<p>Разработано и утверждено Положение о наставничестве.</p> <p>Издан приказ директора об организации наставничества в училище.</p> <p>Информированы участники образовательного процесса (на педсовете, на официальном сайте училища) о запуске Программы.</p> <p>Проведен мониторинг запросов о наставничестве.</p> <p>Утвержден План мероприятий по направлениям деятельности и форм наставничества: «педагог - педагог», «педагог-студент», «студент - студент».</p>
1.2	<p>Формирование базы наставляемых:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- информировать педагогов, родителей,</li> </ul>	март, апрель	Кураторы наставничества	Сформирована база наставляемых.

	<p>студентов о возможностях и целях программы;</p> <p>- организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы и др.), в том числе сбор запросов наставляемых к программе.</p>			<p>Проведен анализ запросов наставляемых.</p>
1.3	<p>Формирование базы наставников:</p> <p>- информировать коллектив о запуске программы;</p> <p>- собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов;</p> <p>- мотивировать наставников.</p>	<p>март, апрель</p>	<p>Методист, кураторы формы</p>	<p>Собраны данные о наставниках из числа педагогов и студентов.</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> <p>- разработать критерии отбора наставников под запросы наставляемых;</p> <p>- организовать отбор и обучение наставников, в т.ч. дистанционно с применением электронных ресурсов.</p>	<p>апрель, май</p>	<p>Методист, кураторы наставничества</p>	<p>Реализовано взаимодействие с административной командой, активными преподавателями для выбора куратора Программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников.</p> <p>Реализовано взаимодействие с педагогами, 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 ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.</p> <p>Наставники прошли обучение через различные формы: краткосрочные курсы повышения квалификации, семинары, практикумы, школа наставника.</p>
1.5	<p>Формирование наставнических пар / групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп;</li> <li>- обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника.</li> </ul>	апрель	Кураторы по направлениям программы	Сформированы наставнические пары/группы по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог - педагог», «педагог - студент», «студент - студент».
1.6	<p>Организация работы наставнических пар / групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы;</li> <li>- проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени;</li> <li>- при необходимости предоставить</li> </ul>	май - декабрь	Кураторы по направлениям программы	<p>Реализованы планы мероприятий по направлениям деятельности и по форме наставничества «педагог – педагог», «педагог - студент», «студент - студент».</p> <p>Проведен мониторинг эффективности реализации программы.</p> <p>Разработана система поощрений наставников.</p>

	<p>наставникам методические рекомендации /материалы по взаимодействию с наставляемым;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>- собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на них;</li> <li>- разработать систему поощрений наставников.</li> </ul>			
1.7	<p>Завершение наставничества по выполнению плана мероприятий с наставляемыми:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> <li>- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>- организовать праздничное событие для представления результатов наставничества,</li> </ul>	декабрь	Кураторы по направлениям программы	<p>Проведены конкурсы профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д. Участие наставников в фестивалях, форумах, конференциях.</p> <p>Осуществлена поддержка системы наставничества через СМИ: создание специальной рубрики на официальном сайте училища «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>чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли;</li> <li>-пригласить представителей ОО, местного самоуправления на итоговое мероприятие;</li> <li>-популяризовать лучшие практики и примеры наставничества.</li> </ul>			Проведены мастер-классы по направлениям для наставников.
1.8	<p>Поощрение сотрудника-наставника, за выполнение функции наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- объявление благодарности администрацией училища;</li> <li>- награждение грамотой администрации училища;</li> <li>- ходатайство перед учредителем о награждении;</li> <li>- установление стимулирующих выплат приказом директора ГБПОУ РХ ПУ-18.</li> </ul>	декабрь	<p>Директор ГБПОУ РХ ПУ-18, заместители директора по УПР, УР, методист</p>	<p>Вручены благодарственные письма/специальные памятные подарки лучшим наставникам, родителям наставника - студента;</p> <p>Размещены фотографии лучших наставников на Доску почета.</p>
<b>2. Обеспечение условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной социально продуктивной профессиональной деятельности в училище.</b>				
2.1	Знакомство молодых (начинающих)	апрель	Наставник	Минимизировано количество затруднений молодого

	специалистов с нормативно-правовой базой, регламентирующей образовательный процесс в училище.		молодого специалиста	(начинающего) специалиста в профессиональной Деятельности в училище.
2.2	Изучение уровня профессионализма и деловых качеств, выявление затруднений молодых (начинающих) специалистов.	в течение года	Зам. директора по УР, методист, наставник молодого специалиста	Составлен и реализован индивидуальный план работы с молодым (начинающим) специалистом. Растет количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя, мастера производственного обучения в училище.
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, наставник	Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг.
2.4	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: взаимопосещение учебных занятий, участие в научно-методических мероприятиях и др.	в течение года	Наставник молодого специалиста	Наличие собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
<b>3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе передового педагогического опыта.</b>				
3.1	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: открытые уроки, мастер-класс, совместная подготовка научно-методических разработок, научных	в течение года	Методист, председатель ПЦК, наставник молодого	Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов: личное участие в научно-методических, научно – практических конференциях,

	публикаций.		специалиста	конкурсах и подготовка 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 училища со стажем 0-3 года. Снижение текучести кадров среди педагогических работников со стажем 0-3 года.
<b>4. Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.</b>				
4.1	Разработка системы профессиональной деятельности училища с участием социальных партнеров, работодателей.	ежегодно	Зам. директора по УПР	Утвержден план совместной деятельности училища и работодателей, социальных партнеров на учебный год.
4.2.	Реализация профориентационных мероприятий с участием работодателей, социальных партнеров.	в течение учебного года.	Зам. директора по УПР, УР	Реализован план совместной профориентационной деятельности училища и работодателей, социальных партнеров.
4.3	Реализация мероприятий наставничества «студент-студент» в рамках деятельности органов студенческого самоуправления и волонтерской деятельности.	в течение года	Зам. директора по УР 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, а также подготовки к конкурсу профессионального мастерства, чемпионату Ворлдскиллс и демонстрационному экзамену.
4.4	Поощрение студентов-наставников за выполнение функции наставника: -объявление благодарности администрацией училища; - награждение грамотой училища, подарком; - награждение родителей студента – наставника..	декабрь	Зам. директора по УПР и УР, наставник	Вручены лучшим студентам-наставникам специальные памятные подарки/ материальное поощрение. Размещены фотографии лучших наставников на Доску почета. Вручены благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся.
<b>5. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.</b>				
5.1	Заключение договоров с предприятиями и организациями по совместной реализации дуальной модели подготовки кадров.	июнь - сентябрь	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.	июнь - сентябрь	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.	июнь – сентябрь	Зам. директора по УПР	Заключены договоры с предприятиями о целевом обучении.
5.4	Подготовка обучающихся к участию в	в течение	Зам. директора	Увеличено количество компетенций Ворлдскиллс, в



	региональных чемпионатах Ворлдскиллс, в региональных, окружных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства.	всего года	по УПР, зам директора по УР, наставник	которых принимают участие обучающиеся училища. Зафиксирован рост количества обучающихся, участвующих в региональных, окружных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства. Зафиксирован рост количества обучающихся училища, участвующих в соревнованиях Ворлдскиллс (регионального уровня) по профессиям СПО.
5.5	Подготовка обучающихся училища к демонстрационному экзамену в рамках промежуточной/ итоговой аттестации.	в течение года ежегодно	Зам. директора по УПР, наставники	Увеличена численность выпускников очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА.
5.6	Реализация дополнительных образовательных программ для обучающихся училища.	в течение года ежегодно	Зам. директора по УПР Наставники	Увеличено количество обученных. Расширены возможности для дальнейшего трудоустройства выпускников в связи с овладением дополнительной квалификацией, запрашиваемой работодателями.
5.7	Оказание содействия, консультирование выпускников в трудоустройстве по полученной профессии.	в течение года	Кураторы групп, наставники, Служба содействия трудоустройству выпускников	Увеличена доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии.

### Показатели, характеризующие результативность мероприятий программы

№ п/п	Показатель	Тип показателя (основной, аналитический)	Базовое значение	Период (год)				
			2020	2021	2022	2023	2023	
1	Доля сформированных пар «наставник - наставляемый» от общего числа нуждающихся в этом молодых (начинающих) специалистов, %	Основной	100	100	100	100	100	
2	Доля преподавателей, успешно аттестованных на соответствие занимаемой должности со стажем 0-3 года, %	Основной	100	100	100	100	100	
3	Текучесть кадров среди преподавателей училища со стажем 0-3 года, %	Аналитический	50	30	0	0	0	
4	Доля сформированных пар «наставник-наставляемый» от общего числа нуждающихся в этом обучающихся.	Основной	20	50	100	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	30	30	30	30	30	

6	Количество договоров о целевом обучении по ОПОП, реализуемых в училище, ед.	Основной	2	4	6	8	10
7	Количество договоров о дуальном обучении по ОПОП, реализуемых в училище, ед.	Основной	0	1	1	1	1
8	Количество компетенций Ворлдскиллс, в которых принимают участие обучающиеся, ед.	Основной	4	5	6	7	8
9	Количество обучающихся, участвующих в соревнованиях Ворлдскиллс (регионального уровня) по профессиям СПО, чел.	Основной	4	5	6	7	8
10	Количество обучающихся, участвующих в региональных олимпиадах и конкурсах Профессионального мастерства, чел.	Основной	5	10	15	20	25
11	Количество профессий и специальностей, по которым внедрена ГИА в форме демонстрационного экзамена, ед.	Основной	0	3	3	4	4
12	Численность выпускников очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел.	Основной	0	56	65	80	80
13	Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, %	Аналитический	15	20	25	30	35
14	Доля выпускников из числа лиц инвалидов, трудоустроенных по полученной профессии, %	Аналитический	0	1	1	1	1