

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Прокопьевский горнотехнический техникум им. В.П. Романова



УТВЕРЖДАЮ

Директор техникума
А.В. Нехаев

«10» июня 2020 г.

**ПРОГРАММА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Прокопьевского горнотехнического техникума им. В.П. Романова
(ГБПОУ ПГТ им. В.П. Романова) на 2020 – 2024 гг.**

Прокопьевск, 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>Формальные основания для инициирования Программы</p>	<ul style="list-style-type: none">- Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273 - ФЗ» Об образовании в Российской Федерации»;- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;- Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05. 2018;- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403-Р;- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642;- 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);- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13.11. 2013 № 2108-р «Об утверждении перечня мероприятий по увеличению к 2020 году числа высококвалифицированных работников»;- 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»;- Государственная программа Кемеровской области «Развитие системы образования Кузбасса» на 2014–2025 годы; Дорожной карты по реализации проектов и программ Движения «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) на территории Кемеровской
--	--

	<p>области на период 2018–2020 гг.; региональных программ модернизации среднего профессионального образования);</p> <p>- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) 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".</p>
<i>Сроки реализации Программы</i>	2020-2024 годы
<i>Разработчики Программы</i>	<p>Нехаев А.В. – директор</p> <p>Ломан Т.В. - заместитель директора по учебной работе</p> <p>Музыченко О.В. - заместитель директора по учебной работе</p> <p>Боцман А.В. - методист;</p> <p>Шибирина Т.С. – методист.</p>
<i>Исполнители Программы</i>	<p>Администрация ГБПОУ ПГТ им. В.П. Романова</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 ПТТ им. В.П. Романова (далее - техникум).

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 техникума 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 техникума 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 техникума, 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 Техникума, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.

2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в Техникуме.

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>Ценностносмысловой</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 Техникума; - 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

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

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

Цели и задачи	Область применения	Ожидаемые результаты
Форма наставничества «педагог - педагог»		
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 Техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи.	Научно-методическая деятельность: - открытые уроки, - конкурсы, - курсы повышения квалификации, - творческие группы, - школа для начинающих преподавателей, - школа педагогического мастерства, - тематические семинары, - педагогические чтения, - разработка методических материалов.	- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Техникуме; - качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах; - сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; - рост числа профессиональных работ

		статей, исследований, методических практик.
Форма наставничества «педагог - студент»		
Разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной образовательной траектории	Урочная и внеурочная деятельность: -классные часы, - консультации, -образовательные, социальные проекты, - WSR, - 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 WSR, 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

		реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров; - численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников Техникума.
Форма наставничества «студент - студент»		
Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).	Внеурочная деятельность: - клссные 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).	- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и Техникума; - 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>
1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг Техникума,	1. Количество договоров о дуальном обучении по ОПОП, реализуемым в Техникуме, ед.

<p>способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.</p>	<p>2. 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>3. Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками, ед;</p> <p>4. 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 Техникума, ед.;</p> <p>5. Вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества Техникума 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 Техникуме.</p>	<p>1. Количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Техникуме, 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 Техникума, ед.</p> <p>2. Количество студентов, участвующих в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства (регионального, всероссийского уровня), чел.</p> <p>3. Количество студентов, участвующих в соревнованиях Ворлдскиллс Россия по 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 Техникума 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>

План мероприятий («Дорожная карта») реализации Программы развития наставничества

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственн ые	Ожидаемый результат
1. Формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых внутри и вокруг Техникума, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.				
1.1	<p>Подготовка условий для запуска Программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативно-правовое оформление Программы; - информировать коллектив и студентов о Программе, собрать предварительные запросы студентов и педагогов; - сформировать команду и выбрать кураторов, отвечающих за реализацию Программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты, - определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние. 	Август - сентябрь ежегодно	Заместители директора по УР, ПО и Т, ВР, методисты	<p>Разработано и утверждено Положение о наставничестве.</p> <p>Издан приказ директора об организации наставничества в Техникуме.</p> <p>Информированы участники образовательного процесса и социальные партнеры (на педсовете, заседании студсовета, на официальном сайте Техникума) о запуске Программы.</p> <p>Проведен мониторинг запросов о наставничестве.</p> <p>Разработаны мероприятия 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 сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, кураторы наставничества, социальные партнеры, работодатели), в том 	Сентябрь ежегодно	Классные руководители, Кураторы наставничества	<p>Сформирована база наставляемых.</p> <p>Проведен анализ запросов наставляемых.</p>

	числе сбор запросов наставляемых к 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 с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать 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 критерии отбора наставников под запросы наставляемых; - организовать отбор и обучение наставников, в т.ч. дистанционно с применением электронных ресурсов. 	Октябрь - ноябрь ежегодно	<p>Заместители директора по УР, ВР, Методисты</p> <p>Классные руководители</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>

				ее результатов и их представления на итоговом мероприятии. Наставники прошли обучение через различные формы: краткосрочные курсы повышения квалификации, семинары, практикумы.
1.5	Формирование наставнических пар / групп: - разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника.	Ноябрь ежегодно	Куратор направления Программы	Сформированы наставнические пары/группы по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог - педагог», «педагог - студент», «работодатель - студент», «студент - студент».
1.6	Организация работы наставнических пар / групп: - выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния Программы на них; - разработать систему поощрений наставников.	В течение года	Куратор направления Программы	Реализованы планы мероприятий по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог - педагог», «педагог - студент», «работодатель - студент», «студент - студент». Проведен мониторинг эффективности реализации Программы. Разработана система поощрений наставников.

1.7	<p>Завершение наставничества по выполнению плана мероприятий с наставляемыми:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния Программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли; - пригласить представителей образовательных организаций, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества. 	Июнь-сентябрь ежегодно	Куратор направления Программы	Участие наставников в фестивалях, форумах, конференциях. Проведены мастер-классы по направлениям для наставников.
1.8	<p>Поощрение сотрудника-наставника, представителя-работодателя-наставников за выполнение функции наставничества:</p>	Сентябрь ежегодно	Директор, заместители директора по	Вручены лучшим наставникам благодарственные письма;

	<ul style="list-style-type: none"> - объявление благодарности администрацией Техникума; - награждение грамотой администрации Техникума; - ходатайство перед учредителем о награждении; - установление стимулирующих выплат приказом директора Техникума. 		УР, ПО и Т, ВР	Вручены благодарственные письма родителям наставника из числа студентов т.д.
2. Обеспечение условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в Техникуме.				
2.1	Знакомство молодых (начинающих) специалистов с нормативно-правовой базой, регламентирующей образовательный процесс в Техникуме.	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	Замдиректора 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 Техникуме.
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 ЦК, Социальный педагог	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 ЦК, 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 ЦК, наставник молодого специалиста	
3.3	Подготовка молодого (начинающего) специалиста к прохождению процедуры аттестации на квалификационную категорию.	В течение года	Методист, председатель ЦК, наставник молодого специалиста	Успешное прохождение процедуры аттестации. Снижение текучести кадров среди педагогических работников Техникума со стажем 0-3 года.
4. Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.				
4.1	Разработка системы профориентационной деятельности	Сентябрь	Начальник	Утвержден план совместной профориентационной

	Техникума с участием социальных партнеров и работодателей.	ежегодно	отдела маркетинга	деятельности Техникума и работодателей (социальных партнеров) на учебный год.
4.2	Реализация профориентационных мероприятий с участием социальных партнеров и работодателей	Сентябрь ежегодно	Зам директора по УР, зам директора по ВР, начальник отдела маркетинга	Реализован план совместной профориентационной деятельности Техникума и работодателей (социальных партнеров). Повышена привлекательность Техникума 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, Классные руководители	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 Техникума; - награждение грамотой Техникума.	Июнь, сентябрь ежегодно	Зам. директора по УР, ВР	Вручены лучшим студентам-наставникам грамоты и благодарственные письма. 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 ПО и Т	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 ПО и Т	Заключены договоры с предприятиями и организациями о совместной реализации программ учебной и производственной практики, в т.ч. с использованием технологий наставничества.
5.3	Подготовка обучающихся Техникума к участию в чемпионатах Ворлдскиллс, в региональных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства	Ноябрь ежегодно	Зам. директора по УР	Увеличено количество компетенций Ворлдскиллс, в которых принимают участие обучающиеся Техникума. Зафиксирован рост количества обучающихся Техникума, участвующих в региональных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства. Зафиксирован рост количества обучающихся Техникума, участвующих в соревнованиях Ворлдскиллс (регионального уровня) по специальностям СПО.
5.4	Подготовка обучающихся Техникума к демонстрационному экзамену в рамках промежуточной/ итоговой аттестации.	В течение года ежегодно	Зам. директора по УР	Увеличена численность выпускников очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА.

5.5	Реализация дополнительных образовательных программ для обучающихся Техникума.	В течение года ежегодно	Зам.директора по УПР, Начальник МЦПК, Наставники	Увеличено количество обученных. Расширены возможности для дальнейшего трудоустройства выпускников в связи с овладением дополнительных квалификаций, запрашиваемых работодателями.
5.6	Оказание содействия, консультирование выпускников в трудоустройстве по полученной специальности.	В течение года	Зам. директора по ПО и Т, Наставники	Увеличена доля выпускников, трудоустроенных по полученной 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 Техникума не менее 3 человек;

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

команда наставников из студентов старших курсов для обучающихся Техникума не менее 20 человек;

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

2. Повышение эффективности образовательной деятельности Техникума через

- измеримое улучшение показателей Техникума (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 специальности;

- улучшение психологического климата в Техникуме: 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/аналитический)	Базовое значение	Период (год)				
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Доля сформированных пар «наставник-наставляемый» от общего числа нуждающихся в этом молодых (начинающих)	основной	100	100	100	100	100	

	специалистов Техникума, %						
2	Доля преподавателей, успешно прошедших аттестацию в целях установления квалификационной категории, %	основной	100	100	100	100	100
3	Текучесть кадров среди преподавателей Техникума со стажем 0-3 года, %	аналитический	20	10	0	0	0
4	Доля сформированных пар «наставник-наставляемый» от общего числа нуждающихся в этом обучающихся.	основной	40	60	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	25	30	40	30	33
6	Количество договоров о дуальном обучении по ОПОП, реализуемых в Техникуме, ед.	основной	2	3	5	7	9
7	Количество компетенций Ворлдскиллс, в которых принимают участие студенты Техникума, ед.	основной	10	12	14	14	16

8	Количество студентов, участвующих в соревнованиях Ворлдскиллс Россия (регионального уровня) по специальностям СПО, чел.	основной	14	17	20	20	21
9	Количество студентов, участвующих в региональных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства, чел.	основной	9	11	12	13	13
10	Количество специальностей, по которым внедрена ГИА в форме демонстрационного экзамена, ед.	основной	0	1	2	4	4
11	Численность выпускников очной формы обучения сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел.	основной	0	24	64	125	125
12	Доля выпускников, трудоустроенных по полученной специальности, %	аналитический	85	90	90	90	90
13	Доля выпускников из числа лиц с ОВЗ и инвалидов, трудоустроенных по полученной специальности, %	аналитический	0	100	100	100	100

Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

№ п/п	Наименование показателя	2020	2021	2022	2023	2024
1	Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	30	40	50	70
2	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	4	6	8	10
3	Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	45	50	60	65	70
4	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в Кеморовской области, вошедших в программу наставничества, предоставив своих наставников, %	2	10	16	24	30
5	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	50	55	65	75	85
6	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50	55	65	75	85