

Государственное профессиональное образовательное
автономное учреждение Ярославской области
Рыбинский профессионально-педагогический колледж

УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа
 И. Г. Козлов
«31» августа 2023 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

2023 г.

Содержание

Паспорт программы	3
Пояснительная записка	5
Целевые индикаторы программы	11
Перечень мероприятий программы («Дорожная карта»)	13
Ожидаемые результаты реализации программы	19

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Формальные основания для инициирования программы	<ul style="list-style-type: none">- Трудовой кодекс РФ;- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»;- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;- «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.;- «Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950-р.;- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.;- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;- Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Профессионалитет» Национального проекта «Образование»;- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-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».
--	--

Сроки реализации программы	2023-2027
Разработчики программы	И.Г.Копотюк, директор ГПОАУ ЯО Рыбинского профессионально-педагогического колледжа Е.Н.Полякова, заместитель директора по учебной работе ГПОАУ ЯО Рыбинского профессионально-педагогического колледжа О.В.Пугачева, заместитель директора по учебно-методической работе ГПОАУ ЯО Рыбинского профессионально-педагогического колледжа Н.Ф.Обертышева, заместитель директора по учебно-воспитательной работе ГПОАУ ЯО Рыбинского профессионально-педагогического колледжа
Исполнители программы	Управленческая команда ГПОАУ ЯО Рыбинского профессионально-педагогического колледжа, педагогический состав и коллектив обучающихся ГПОАУ ЯО Рыбинского профессионально-педагогического колледжа, работодатели
Система организации контроля за исполнением программы	Управленческая команда ГПОАУ ЯО Рыбинского профессионально-педагогического колледжа, методический совет, цикловые методические комиссии

Пояснительная записка

Актуальность Программы 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 федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребенка», «Профессионалитет» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ГПОАУ ЯО Рыбинском профессионально-педагогическом колледже (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, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

В настоящей Программе применены следующие термины с соответствующими определениями:

методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками;

наставничество – способ передачи знаний, умений, навыков, предоставление молодым людям помощи и совета от более опытных и знающих людей, оказание поддержки в социализации и взрослении, формирование у них жизненных ценностей и позитивных установок;

программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

целевая модель наставничества - система структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих поэтапную реализацию программ наставничества и роль участников, организующих эти этапы; регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в Колледже.

форма наставничества - способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

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:

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
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: ✓ работодателями, ✓ социальными партнерами.	интерактивные технологии; - тренинговые; - проектные; - консультации, беседы, семинары, вебинары, практикумы; - информационные технологии.	Мониторинг и оценка параметров Программы: - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); -научно - методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.).

Реализация наставничества в Колледже базируется на следующих **принципах**:

- принцип научности – использование научно обоснованных технологий;
- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации Программы;
- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности, тактичное отношение наставника независимо от его эмоционального и физического состояния;
- принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (возможность передачи ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип добровольности – участие в Программе по собственному желанию наставляемого, право отказаться от какого – либо вида работ с наставником;
- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Формы наставничества в Колледже: «педагог - педагог», «педагог - обучающийся», «обучающийся - обучающийся»:

Цели и задачи	Область применения	Ожидаемые результаты
ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ» (предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника (при смене места работы) или педагога, имеющего затруднения в профессиональной деятельности, с более опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим наставляемому разностороннюю поддержку)		
<ul style="list-style-type: none"> – формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; – развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса; – ориентация педагога на творческое использование передового педагогического опыта; – развитие у молодого (начинающего) специалиста интереса к педагогической деятельности; – ускорение процесса профессионального становления педагога; – устранение профессиональных дефицитов. 	Научно-методическая деятельность: <ul style="list-style-type: none"> - консультации, - открытые уроки, - конкурсы, - курсы повышения квалификации, - творческие мастерские, - школа молодого педагога, - тематические семинары, - школа информационной грамотности; - психологическая гостиная; - разработка методических материалов. 	<ul style="list-style-type: none"> – повышение уровня удовлетворенности – собственной работой молодого /начинающего педагога; – улучшение психоэмоционального состояния членов коллектива Колледжа; – качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах; – сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; – рост числа профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

(предполагает взаимодействие обучающегося с располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим наставляемому разностороннюю поддержку; взаимодействие педагога с обучающимся в формате реверсивной модели, где обучающийся выступает в роли наставника для педагога в вопросах мобильного медиапроектирования, создания цифровых образовательных ресурсов)

<p>Разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной образовательной траектории. Развитие цифровых компетенций у педагогов колледжа.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – консультации, – образовательные, социальные проекты, – конкурсы профессионального мастерства, – курсовые работы и ВКР, – индивидуальные и коллективные проекты, – волонтерство, – интеграция в профессиональное сообщество, – цифровая образовательная среда. 	<ul style="list-style-type: none"> – самореализация обучающихся в проектной деятельности, учебно-исследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности; – индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства – положительная мотивация трудоустройства и профессионального роста; – повышение цифровой грамотности педагогов.
---	--	---

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ОБУЧАЮЩИЙСЯ - ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

(предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но, тем не менее, лишенное строгой субординации влияние на наставляемого)

<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"> – 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

Задачи программы	Целевые индикаторы программы
<p>1. Формировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг Колледжа, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.</p>	<p>1. 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. 2. Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками, ед. 3. Вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых Колледжа, ед. 4. Вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества Колледжа и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных образовательных 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; 2. Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах, %; 3. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг, ед. 4. Наличие собственных исследовательских работ молодого специалиста: статей, проектов, методических практик, ед.</p>
<p>3. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыт</p>	<p>1. Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций: личное участие в учебно-методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня, ед. 2. Успешное прохождение молодых (начинающих) специалистов процедур аттестации и сертификации, %.</p>

<p>4.Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количество компетенций Чемпионата по профессиональному мастерству «Молодые профессионалы», «Абилимпикс» в которых принимают участие студенты Колледжа, ед. 2. Количество студентов, участвующих в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства (регионального и всероссийского уровня), чел. 3. Количество студентов, участвующих в соревнованиях Чемпионата по профессиональному мастерству «Молодые профессионалы», «Абилимпикс» (регионального и всероссийского уровня) по специальностям СПО, чел. 4. Количественный показатель и качественная успеваемость выпускников очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел.
<p>5. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Измеримое улучшение показателей колледжа в образовательной, культурной, спортивной и других сферах, ед. 2. Количество выпускников с высокой степенью мотивации на реализацию индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории, ед. 3. Доля выпускников, трудоустроенных по полученной специальности, %.

Перечень мероприятий реализации программы наставничества («Дорожная карта»)

№	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	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"> – нормативно-правовое оформление Программы; - информирование коллектива и студентов о Программе, – сбор информации о предварительных запросах студентов и педагогов; – определение задач, форм наставничества и ожидаемых результатов; – определение необходимых ресурсов, внутренних и внешних. 	Август - сентябрь ежегодно	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработано и утверждено Положение о наставничестве. 2. Издан приказ по Колледжу об организации наставничества. 3. Информированы участники образовательного процесса и социальные партнеры (на педсовете, заседании студсовета, на официальном сайте Колледжа) о запуске Программы. 4. Проведен мониторинг запросов о наставничестве. 5. Утвержден План мероприятий по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог - педагог», «педагог - обучающийся», «обучающийся - обучающийся».
1.2	<p>Формирование базы наставляемых:</p> <ul style="list-style-type: none"> – информирование родителей, педагогов, студентов о возможностях и целях Программы; – сбор запросов наставляемых к Программе. 	Сентябрь ежегодно	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформирована база наставляемых. 2. Проведен анализ запросов наставляемых.
1.3	<p>Формирование базы наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов, студентов и работодателей; - формирование Совета наставников, отвечающих за реализацию Программы. 	Сентябрь ежегодно	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реализовано взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы). 2. Привлечены ресурсы и эксперты для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.

1.4	<p>Отбор и обучение наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка критериев отбора наставников под запросы наставляемых; - организация отбора и обучения наставников, в т.ч. дистанционно с применением электронных ресурсов. 	Октябрь - ноябрь ежегодно	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реализовано взаимодействие с административной командой, преподавателями и активными студентами для выбора куратора Программы, формирования команды, ответственной за реализацию Программы, пополнение базы наставников. 2. 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. 3. Реализовано взаимодействие со всеми участниками и организаторами Программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии. 4. Наставники прошли обучение через различные формы: краткосрочные курсы повышения квалификации, семинары, практикумы.
1.5	<p>Формирование наставнических пар / групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару/группу, продолжить поиск наставника. 	Ноябрь ежегодно	Сформированы наставнические пары/группы по всем направлениям деятельности и формам наставничества.
1.6	<p>Организация работы наставнических пар/групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выбрать форматы взаимодействия 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); 	В течение года	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реализованы планы мероприятий по направлениям деятельности и формам наставничества. 2. Проведен мониторинг эффективности реализации Программы. 3. Разработана система поощрений наставников.

	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 		
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 	Май – июнь ежегодно	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведены конкурсы профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д. 2. Участие наставников в фестивалях, форумах, конференциях. 3. 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.). 4. Проведены мастер-классы по направлениям для наставников. 5. Внедрены в образовательный процесс цифровые образовательные ресурсы (далее-ЦОР) разработанные педагогами совместно с обучающимися-наставниками.

1.8	<p>Поощрение сотрудника-наставника за выполнение функции наставничества:</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. 	Июнь ежегодно	<ol style="list-style-type: none"> 1. Лучшим наставникам вручены благодарственные письма/специальные памятные подарки. 2. Размещены фотографии лучших наставников на официальном сайте. 3. Вручены благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся и т.д.
2. Обеспечение условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в колледже.			
2.1	<p>Знакомство молодых (начинающих) специалистов с нормативно-правовой базой, регламентирующей образовательный процесс в Колледже.</p>	Август – сентябрь ежегодно	Минимизировано количество затруднений молодого (начинающего) специалиста в профессиональной деятельности.
2.2	<p>Изучение уровня профессионализма и деловых качеств, выявление затруднений молодых (начинающих) специалистов.</p>	Сентябрь-октябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Составлен и реализован индивидуальный план работы с молодым (начинающим) специалистом. 2. Растет количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Колледже.
2.3	<p>Оказание психолого-педагогической, методической помощи в период адаптации к профессиональной деятельности и работе в новом коллективе, в преодолении затруднений.</p>	Сентябрь-декабрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах. 2. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг.
2.4	<p>Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: взаимопосещение учебных занятий, участие в научно-методических мероприятиях.</p>	В течение года	Наличие собственных профессиональных работ: статей, исследований, проектов, 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	Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов: личное участие в учебно-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	
3.3	Подготовка молодого (начинающего) специалиста к прохождению процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности / на квалификационную категорию.	В течение года	
4. Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.			
4.1	Реализация мероприятий наставничества «обучающийся - обучающийся» в рамках деятельности органов студенческого самоуправления и волонтерской деятельности.	В течение года	Выполнен план мероприятий наставничества «обучающийся - обучающийся» в рамках реализации социальных проектов, волонтерского движения, внеурочной воспитательной деятельности по предупреждению безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних.
4.2	Поощрение студентов-наставников за выполнение функции наставничества: -объявление благодарности администрацией Колледжа; - награждение грамотой Колледжа.	Май-июнь	1. Размещены фотографии лучших наставников на официальном сайте Колледжа. 2. 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	Подготовка обучающихся Колледжа к участию в региональных чемпионатах, областных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства.	Ноябрь-март	Зафиксирован рост количества обучающихся Колледжа, участвующих в региональных чемпионатах по профессиональному мастерству «Молодые профессионалы», «Абилимпикс», областных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства.
5.2	Подготовка обучающихся Колледжа к демонстрационному экзамену в рамках промежуточной/ итоговой аттестации	В течение года ежегодно	Средний балл за демонстрационный экзамен в рамках промежуточной/итоговой аттестации увеличился
5.3	Реализация дополнительных образовательных программ для обучающихся Колледжа.	В течение года ежегодно	1. Увеличено количество обученных. 2. Расширены возможности для дальнейшего трудоустройства выпускников в связи с овладением дополнительных квалификаций, запрашиваемых работодателями.
5.4	Оказание содействия, консультирование выпускников в трудоустройстве по полученной профессии/специальности.	В течение года ежегодно	Увеличена доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности.

Ожидаемые результаты реализации Программы 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 студентов старших курсов для обучающихся Колледжа не менее 10 человек;
- команда наставников из студентов старших курсов для педагогов Колледжа не менее 3 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 объема цифровых образовательных ресурсов в общем объеме средств преподавания;
- 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 том числе трудоустройство по профилю освоенной специальности;
- улучшение психологического климата в Колледже: реализация социальных проектов, волонтерского движения, предупреждение безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних;
- создание плодотворной среды развития педагогов и обучающихся.

Показатели, характеризующие результативность мероприятий Программы

№	Показатель	Период (учебный год)			
		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
1.	Количество участников Программы, ед.				
2.	Доля ЦОР в общем объеме средств преподавания				
3.	Доля преподавателей, успешно аттестованных на соответствие занимаемой должности со стажем 0-3 года, ед.				
4.	Текучесть кадров среди преподавателей колледжа со стажем 0-3 года, ед.				
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, ед.				
6.	Количество студентов, участвующих в региональных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства, чел.				
7.	Средний балл за демонстрационный экзамен в рамках промежуточной/итоговой аттестации				
8.	Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, %.				
9.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %.				
10.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %				