

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

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Г. Копотюк

«21» октября 2024 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

2024 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	2024-2030
Разработчики программы	<p>И.Г.Копотюк, директор ГПОАУ ЯО Рыбинского профессионально-педагогического колледжа</p> <p>О.В.Пугачёва, заместитель директора по учебной работе ГПОАУ ЯО Рыбинского профессионально-педагогического колледжа</p> <p>С.П.Фёдорова, заместитель директора по учебно-методической работе ГПОАУ ЯО Рыбинского профессионально-педагогического колледжа</p> <p>Н.Ф.Обертышева, заместитель директора по учебно-воспитательной работе ГПОАУ ЯО Рыбинского профессионально-педагогического колледжа</p>
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, личного 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. Способствовать установлению сотрудничества между старшим и более молодым поколением педагогов в вопросах применения новых технологий обучения, цифровизации образовательного процесса, знакомства с молодежной субкультурой.

5. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.

6. 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:

Структурные компоненты системы наставничества			
Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.	Работа с различными категориями акторов: <ul style="list-style-type: none"> – наставники; – наставляемые; – родители обучающихся; – коллектив колледжа; – внешняя среда: <ul style="list-style-type: none"> ✓ работодатели, ✓ социальные партнёры. 	<ul style="list-style-type: none"> – интерактивные технологии; – тренинговые; – проектные; – традиционные (консультации, беседы, семинары, вебинары, практикумы); – информационные технологии. 	Мониторинг и оценка параметров Программы: <ul style="list-style-type: none"> – организационного компонента (эффективность и системность планируемой деятельности); – научно – методического компонента (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); – личностного компонента (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», «обучающийся-педагог», «молодой педагог-педагог-наставник»:

Цели и задачи	Область применения	Ожидаемые результаты
<p>ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»</p> <p>(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)</p>		
<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 молодого педагога на творческое использование передового педагогического опыта; – развитие у молодого (начинающего) специалиста интереса к педагогической деятельности; – ускорение процесса профессионального становления педагога; – устранение профессиональных дефицитов. 	<p>Учебная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> – требования к подготовке и ведению учебной документации; – взаимопосещение учебных занятий (теоретических и практических); – взаимопосещение учебной и производственной практики; – способы организации самостоятельной работы (деятельности) студентов на учебных занятиях; – использование на учебных занятиях современных образовательных технологий, в том числе цифровых. <p>Учебно-методическая деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> – требования к разработке учебно-методической документации; – требования к разработке ЦОК. <p>Воспитательная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содержание программы воспитания; – воспитательный потенциал учебного занятия; 	<ul style="list-style-type: none"> – повышение уровня удовлетворенности от процесса и результата собственной деятельности молодого /начинающего педагога; – улучшение психоэмоционального состояния членов коллектива Колледжа; – качественный рост успеваемости и сохранности контингента обучающихся в студенческих группах; – сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; – рост числа учебно-методических разработок молодого специалиста: статей, исследований, методических практик; – рост числа участников конкурсного движения.

Цели и задачи	Область применения	Ожидаемые результаты
<p>ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ» и «ОБУЧАЮЩИЙСЯ-ПЕДАГОГ»</p> <p>(взаимодействие «ПЕДАГОГ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ» предполагает взаимодействие обучающегося с педагогом, располагающим ресурсами и навыками в определённом виде деятельности и оказывающим наставляемому разностороннюю поддержку; взаимодействие «ОБУЧАЮЩИЙСЯ-ПЕДАГОГ» проходит в формате реверсивной модели, где обучающийся выступает в роли наставника для педагога в вопросах мобильного медиапроектирования, создания цифровых образовательных ресурсов)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> – Разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной образовательной траектории. – Развитие цифровых компетенций у педагогов колледжа. 	<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 в осваиваемом виде профессиональной деятельности; – повышение цифровой грамотности педагогов; – создание цифрового образовательного контента; – применение в образовательном процессе современного оборудования.

Цели и задачи	Область применения	Ожидаемые результаты
<p>ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ОБУЧАЮЩИЙСЯ - ОБУЧАЮЩИЙСЯ»</p> <p>(предполагает взаимодействие обучающихся Колледжа, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени (курсе) образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но, тем не менее, лишенное строгой субординации влияние на наставляемого)</p>		
<p>Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ и инвалидов).</p>	<p>Учебная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> – помощь в подготовке домашних заданий; – дополнительное объяснение (консультации) по трудноусваиваемым темам курса. <p>Внеурочная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> – совместное участие в конкурсах, спортивных и культурных мероприятиях или их организация; – волонтерство; – интеграция в студенческое сообщество (в т.ч. в период адаптации); – участие в РДДМ «Движение первых», студенческом спортивном клубе «Волга-РППК». 	<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; – количественный и качественный рост спортивных достижений.

Цели и задачи	Область применения	Ожидаемые результаты
<p>ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК»</p> <p>(предполагает взаимодействие педагога с молодым специалистом в формате реверсивной модели, позволяет организовать сотрудничество поколений педагогов в вопросах применения новых технологий обучения, цифровизации образовательного процесса, знакомства с молодежной субкультурой)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> – установление сотрудничества между старшим и более молодым поколением педагогов в вопросах применения новых технологий обучения, цифровизации образовательного процесса, изучения молодежной субкультуры; – создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, их личностного и профессионального самосовершенствования; – создание канала для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом между поколениями. 	<p>Учебная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> – взаимопосещение учебных занятий и практики; – способы организации самостоятельной работы (деятельности) студентов на учебных занятиях с применением ЦОК; – использование на учебных занятиях современных образовательных технологий, в том числе цифровых; – освоение современной образовательной среды <p>Учебно-методическая деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> – требования к разработке ЦОК; – алгоритм разработки ЦОК. 	<ul style="list-style-type: none"> – получение педагогами старшего поколения конкретных профессиональных навыков, необходимых для разработки цифрового образовательного контента; – рост числа педагогов, успешно прошедших аттестационные испытания, подтвердивших и повысивших аттестационную категорию; – рост количества достижений педагогов в профессиональных конкурсах; – измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций; – сформированные навыки диссеминации педагогического опыта через методические разработки, научные публикации, выступления на семинарах, педагогических советах, научно-практических конференциях;

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.</p> <p>2. Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками, ед.</p> <p>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.</p> <p>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;</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 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 опыта</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.</p> <p>2. Успешное прохождение молодыми (начинающими) специалистами процедур аттестации и сертификации, %.</p>

Задачи программы	Целевые индикаторы программы
<p>4. Способствовать установлению сотрудничества между старшим и более молодым поколением педагогов в вопросах применения новых технологий обучения, цифровизации образовательного процесса, знакомства с молодежной субкультурой.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количество педагогов старшего поколения обладающих навыками, необходимыми для разработки цифрового образовательного контента, ед. 2. Количество цифрового образовательного контента, разработанного и внедрённого в образовательный процесс Колледжа, ед. 3. Рост количества педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах, ед. 4. Рост методической активности педагогов (методические разработки, научные публикации, выступления на семинарах, педагогических советах, научно-практических конференциях), ед. 5. Снижение риска возникновения конфликтных ситуаций между молодым педагогом и педагогом-наставником, %.
<p>5. 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>6. 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», «обучающийся-педагог», «молодой педагог-педагог-наставник».
1.2	<p>Формирование базы наставляемых:</p> <ul style="list-style-type: none"> – информирование родителей, педагогов, студентов о возможностях и целях Программы; – сбор запросов к Программе от наставляемых. 	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.

№	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ожидаемый результат
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 	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.

№	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ожидаемый результат
	<p>методические рекомендации /материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</p> <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 	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.

№	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ожидаемый результат
	самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие; – популяризировать лучшие практики и примеры наставничества		
1.8	– поощрение сотрудника-наставника за выполнение функции наставничества; – 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	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	Знакомство молодых (начинающих) специалистов с нормативно-правовой базой, регламентирующей образовательный процесс в Колледже.	Август – сентябрь ежегодно	Минимизировано количество затруднений молодого (начинающего) специалиста в профессиональной деятельности.
2.2	Изучение уровня профессионализма и деловых качеств, выявление затруднений молодых (начинающих) специалистов.	Сентябрь-октябрь	1. Составлен и реализован индивидуальный план работы с молодым (начинающим) специалистом. 2. Растет количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Колледже.

№	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ожидаемый результат
2.3	Оказание психолого-педагогической, методической помощи в период адаптации к профессиональной деятельности и работе в новом коллективе, в преодолении затруднений.	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	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: взаимопосещение учебных занятий, участие в научно-методических мероприятиях.	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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников Колледжа со стажем 0-3 года. 2. Снижение текучести кадров среди педагогических работников Колледжа со стажем 0-3 года.

№	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ожидаемый результат
4. Установление сотрудничества между старшим и более молодым поколением педагогов в вопросах применения новых технологий обучения, цифровизации образовательного процесса, знакомства с молодежной субкультурой			
4.1	Внутриколледжное обучение педагогов старшего поколения работе в цифровой среде и с цифровыми продуктами	В течение года	Сформированы цифровые компетенции Снижение риска возникновения конфликтных ситуаций между молодым педагогом и педагогом-наставником
4.2	Совместная разработка ЦОК по темам курса	В течение года	Разработаны цифровые образовательные продукты по темам курса
4.3	Проведение внутриколледжного конкурса профессионального мастерства	В течение года	Педагоги активно участвуют в конкурсе профессионального мастерства (методические разработки, научные публикации, выступления на семинарах, педагогических советах, научно-практических конференциях). Рост методической активности педагогов.
4.4	Проведение внутриколледжного конкурса на лучший цифровой продукт.	В течение года	В оценке принимают участие студенты
5. Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.			
5.1	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.
5.2	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.

№	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ожидаемый результат
6. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.			
6.1	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.
6.2	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
6.3	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.
6.4	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 числа молодых педагогов колледжа для педагогов старшего поколения 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 (бланк для подготовки отчёта)

№	Показатель	Период (учебный год)					
		2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029	2029-2030
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, %						
11	Количество педагогов, разместивших публикации в печатных и электронных журналах с номерами ISBN, ISSN и EDN.						
12	Количество педагогов, участвующих в подготовке и проведению семинаров, мастер-классов, педсоветов, конференций на муниципальном, региональном, межрегиональном и всероссийском уровнях.						
13	Количество педагогов, владеющих современными цифровыми технологиями и применяющими их на практике.						
14	Количество педагогов, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства						