

Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация
«КОЛЛЕДЖ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ФИНАНСОВ»
(АН ПОО «Колледж информационных технологий и финансов»)

ОДОБРЕНО:

Студенческим советом

Протокол № 3

От 14.09. 2021 г.

Председатель Студсовета



Педагогическим советом

Протокол № 2

От 10.09 2021 г.

Секретарь



Утверждаю:

Директор АН ПОО «Колледж
информационных технологий и
финансов»


Ким С.М.

2021 г.



Программа наставничества
на 2021-2024 гг

Воронеж
2021

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества АН ПОО «Колледж информационных технологий и финансов»
Основания для разработки программы	<p>- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р;</p> <p>- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</p> <p>- Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»;</p> <p>- 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»;</p> <p>- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МП-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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> <p>- Приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 23.10.2020 г. № 993.</p>
Сроки реализации программы	2021-2024 гг
Исполнители программы	Координацию деятельности по реализации Программы осуществляет директор Колледжа,

	<p>заместитель директора по воспитательной работе. Практическую работу осуществляет педагогический коллектив Колледжа: преподаватели, педагог-психолог, кураторы учебных групп, представители организаций – работодателей.</p>
Цель программы	<p>Получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного самоопределения и самореализации.</p>
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - помощь обучающимся в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала; - повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития; - повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам; - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного выбора карьерной траектории; - развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

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 междисциплинарными 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», национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в АН ПОО «Колледж информационных технологий и финансов» (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;

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

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 ОО.

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 технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, 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, 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», «работодатель-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 молодому (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)		
<p>Разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной образовательной траектории.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - консультации, -образовательные, социальные проекты, -конкурсы профессионального мастерства, - курсовые работы и ВКР, - индивидуальные проекты, - волонтерство, -интеграция в профессиональное сообщество. 	<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.
<p>ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ОБУЧАЮЩИЙСЯ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ» (предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации друг на друга, 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 нанаставляемого)</p>		
<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.
<p>ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ» (предполагает взаимодействие обучающегося техникума и работодателя, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.)</p>		

Разносторонняя поддержка обучающегося по профессиональному самоопределению.	<ul style="list-style-type: none"> - консультации, - индивидуальные проекты, - интеграция в профессиональное сообщество. 	<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.
---	---	---

Целевые индикаторы программы

Задачи программы	Целевые индикаторы программы
1. Формировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг Колледжа, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> 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.
2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в Колледже.	<ul style="list-style-type: none"> 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 научно-исследовательских работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик, ед.

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

Перечень мероприятий реализации программы наставничества («Дорожная карта»)

№	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ожидаемый результат
1. Формирование открытого и эффективного сообщества наставников комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности			
1.1	Подготовка условий для запуска Программы наставничества: - 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	Разработано и утверждено Положение о наставничестве. Издан приказ директора об организации наставничества в Колледже. Информированы участники образовательного процесса и социальные партнеры (на педсовете, заседании студсовета, на официальном сайте Колледжа) о запуске Программы. Проведен мониторинг запросов о наставничестве. Утвержден План мероприятий по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог - педагог», «педагог - обучающийся», «обучающийся-обучающийся».
1.2	Формирование базы наставляемых: - информирование родителей, педагогов, студентов о возможностях и целях Программы; - сбор запросов наставляемых к Программе.	Сентябрь ежегодно	Сформирована база наставляемых. Проведен анализ запросов наставляемых.
1.3	Формирование базы наставников: -сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов, студентов и работодателей; - формирование Совета наставников, отвечающих за реализацию Программы.	Сентябрь ежегодно	Реализовано взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (конференции, фестивали, встречи выпускников,* форумы). 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	<p>Реализовано взаимодействие с административной командой, преподавателями и активными студентами для выбора куратора Программы, формирования команды, ответственной за реализацию Программы, пополнение базы наставников. 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. Реализовано взаимодействие со всеми участниками и организаторами Программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии. Наставники прошли обучение через различные формы: краткосрочные курсы повышения квалификации, семинары, практикумы.</p>
	<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	<p>Сформированы наставнические пары/группы по всем направлениям деятельности и формам наставничества</p>
	<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); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации 	В течение года	<p>Реализованы планы мероприятий по направлениям деятельности и формам наставничества. Проведен мониторинг эффективности реализации Программы. Разработана система поощрений наставников.</p>

	<p>Программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	Июнь-сентябрь ежегодно	<p>Конкурсы профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д. Участие наставников в фестивалях, форумах, конференциях. Осуществлена поддержка системы наставничества через СМИ: создание специальной рубрики на официальном сайте Колледжа «Наши наставники» (истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.).</p> <p>Проведены мастер-классы по направлениям для наставников.</p>
1.8	<p>Поощрение сотрудника-наставника 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. 		<p>Вручены лучшим наставникам благодарственные письма/специальные памятные подарки.</p> <p>Размещены фотографии лучших наставников на официальном сайте.</p> <p>Вручены благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся и т.д.</p>
2. Обеспечение условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в колледже.			
	Знакомство молодых (начинающих) специалистов с нормативно-	Август - сентябрь	Минимизировано количество

	правовой базой, регламентирующей образовательный процесс в Колледже.	ежегодно	затруднений молодого (начинающего) специалиста в профессиональной деятельности.
	Изучение уровня профессионализма и деловых качеств, выявление затруднений молодых (начинающих) специалистов.		Составлен и реализован индивидуальный план работы с молодым (начинающим) специалистом. Растет количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Колледже.
	Оказание психолого-педагогической, методической помощи в период адаптации к профессиональной деятельности и работе в новом коллективе, в преодолении затруднений.		Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг.
	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: взаимопосещение учебных занятий, участие в научно-методических мероприятиях.		Наличие собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе передового педагогического опыта			
	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: открытые уроки, мастер-класс, совместная подготовка научно-методических разработок, научных публикаций	В течение учебного года	Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов: личное участие в научно-методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня.
	Привлечение молодого (начинающего) специалиста к участию в научно-методической работе: участие в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях и т.п.		
	Подготовка молодого (начинающего) специалиста к прохождению процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности / на квалификационную категорию		
4. Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.			

	<p>Реализация мероприятий наставничества «обучающийся - обучающийся» в рамках деятельности органов студенческого самоуправления и волонтерской деятельности.</p>	<p>В течение учебного года</p>	<p>Выполнен план мероприятий наставничества «обучающийся-обучающийся» в рамках реализации социальных проектов, волонтерского движения, внеурочной воспитательной деятельности по предупреждению безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних.</p>
	<p>Поощрение студентов-наставников за выполнение функции наставничества: -объявление благодарности администрацией Колледжа; - награждение грамотой Колледжа.</p>		<p>Вручены лучшим студентам-наставникам специальные памятные подарки/ материальное поощрение. Размещены фотографии лучших наставников на официальном сайте Колледжа. Вручены благодарственные письма родителям наставника из числа студентов.</p>
<p>5.Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.</p>			
	<p>Подготовка обучающихся колледжа к участию в региональных чемпионатах Ворлдскиллс, в региональных, областных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства.</p>	<p>Ноябрь ежегодно</p>	<p>Увеличено количество компетенций Ворлдскиллс, в которых принимают участие обучающиеся колледжа. Зафиксирован рост количества обучающихся колледжа, участвующих в региональных, окружных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства. Зафиксирован рост количества обучающихся колледжа, участвующих в соревнованиях Ворлдскиллс (регионального уровня) по специальностям СПО.</p>
	<p>Подготовка обучающихся колледжа к демонстрационному экзамену в рамках промежуточной/ итоговой аттестации</p>	<p>В течение года ежегодно</p>	<p>Увеличена численность выпускников очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА.</p>

	Реализация дополнительных образовательных программ для обучающихся Колледжа.	В течение года ежегодно	Увеличено количество обученных. Расширены возможности для дальнейшего трудоустройства выпускников в связи с овладением дополнительных квалификаций, запрашиваемых работодателями.
	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; организованы пары «наставник - наставляемый» не менее 100% от необходимого количества.
2. Повышение эффективности образовательной деятельности Колледжа через измеримое улучшение показателей Колледжа (образовательных, спортивных, культурных):
 - увеличение числа выпускников с дипломами с отличием, завершивших обучение на «хорошо» и «отлично», имеющих индивидуальные достижения в конкурсах, чемпионатах, соревнованиях;
 - рост числа студентов, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории, в 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)			
		2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
1	Количество участников Программы, ед.				
2	Доля преподавателей, успешно аттестованных на соответствие занимаемой должности со стажем 0-3 года, ед.				
3	Текучесть кадров среди преподавателей колледжа со стажем 0-3 года, ед.				
4	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 компетенций Ворлдскиллс, в которых принимают участие студенты Колледжа, ед.				
7	Количество студентов, участвующих в соревнованиях Ворлдскиллс Россия (регионального уровня) по специальностям СПО, чел.				
8	Количество студентов, участвующих в региональных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства, чел.				
9	Численность выпускников очной формы обучения сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел.				
10	Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, %				
11	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %				
12	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %				