

**СОДЕРЖАНИЕ**

[Паспорт программы наставничества 3](#_Toc69741134)

[Пояснительная записка 7](#_Toc69741135)

[Перечень мероприятий реализации Программы развития наставничества 10](#_Toc69741136)

[Ожидаемые результаты реализации Программы развития наставничества 18](#_Toc69741137)

## Паспорт программы наставничества

|  |  |
| --- | --- |
| **Пояснительная записка** | Программа наставничества Филиала Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Хакасия «Аграрный техникум» (далее – техникум) внедряется в целях реализации национального проекта «Образование», и направлена на достижение результатов региональных проектов Республики Хакасия «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы». Программа определяет порядок организации наставничества в техникуме по следующим направлениям: «педагог – педагог»; «студент – студент». |
| **Актуальность разработки программы наставничества** | Актуальность программы наставничества определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих дисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве. Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение) |
| **Цель программы** | Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 15 лет, педагогических работников разных уровней образования.  |
| **Задачи программы** | * улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
* подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
* формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и программах;
* создание среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* адаптация педагога в новом педагогическом коллективе, включение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.
 |
| **Куратор программы** | Ачисова Наталья Васильевна |
| **Срок реализации** | 2021-2024гг. |
| **Взаимосвязь с документами ОО, РХ, РФ** | Программа внедрения наставничества разработана в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями); распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года No Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования; Приказом Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03.04.2020 №100-302 «О внедрении в Республике Хакасия целевой модели наставничества»; Приказом о наставничестве в Филиале Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Хакасия «Аграрный техникум» от 01.04.2021г. |
| **Характеристика видов применяемых технологий наставничества** | Супервизии - профессиональное консультирование и сопровождение специалиста более опытным специалистом, исключающее формальный контроль и оценку.  Тьюторство - поддержка наставляемого, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению, формированию гражданской позиции. Коучинг - сфокусированный на решении, ориентированный на результат, систематический процесс сотрудничества, в ходе которого коуч содействует улучшению выполнению деятельности, увеличению жизненного опыта самостоятельному научению и личностному росту людей. Фалиситация - метод обучения, в составе которого лежит самостоятельная выработка наставляемым нового знания в процессе групповой работы в режиме «здесь и сейчас». |
| **Типы и формы наставничества, ответственные лица за реализацию наставничества** | Типы: Скрытое – когда наставник воздействует на наставляемого незаметно для второго.Открытое – двустороннее воздействие наставника и наставляемого.Индивидуальное – когда все силы направлены на воспитание одного наставляемого.Коллективное – наставничество распространяется на весь коллектив ОО. | Личностное, групповоекомандное реверсивноеонлайн-наставничество и т.д. |
| Форма «студент - студент» | куратор Шушеначева Л.А., воспитатель |
| Форма «преподаватель - преподаватель» | куратор Сидорович Н.П., руководитель МК общеобразовательных дисциплин  |
| **Заинтересованные (внутренний круг)** | Ответственные за работу Школы наставника (руководитель: Ачисова Н.В.), Клуба «Студент-студент» (руководитель: Шушеначева Л.А.), Школы молодого педагога (руководитель: Сидорович Н.П.). |
| **Социальные партнеры программы** | - СПК «Копьевский» (с.Устинкино);- ИП Сидрилева Е.А. (п. Копьево);- МБОУ «Копьевская СОШ с углубленным изучением отдельных предметов»;- ИП Билле И.В.;- ИП Журавлева Е.Ю.;- ИП Кынзычаков Р.В.;- ИП Хандогин И.Л.;- ИП Круглова Р.Г.;- ИП Логинов П.В.;- МБУК «Орджоникидзевская районная библиотека»;- Орджоникидзевское УК МС;- Орджоникидзевское ДРСУ;- Районный Совет Ветеранов;- ГПП ОПС РХ №5;- Отделение МВД России по Орджоникидзевскому району. |
| **Ожидаемые результаты** | - измеримое улучшение показателей техникума вобразовательной, культурной, спортивной и других сферах;- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутрипедагогического коллектива, связанного с выстраиваниемдолгосрочных коммуникаций на основепартнерства;- практическая реализация концепции построенияиндивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанных с развитием гибких навыков иметакомпетенций;- привлечение дополнительных ресурсов и стороннихинвестиций в развитие инновационных образовательных исоциальных программ;- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);- участие педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др. |
| **Риски** | *Внутренние:** низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения);
* участники Программы не интересуются новой информацией;
* участники Программы не готовы изучать что-то, помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области;
* неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;
* отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,
* высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;
* дефицит студентов, готовых и способных быть наставниками.

*Внешние:** нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования техникума;
* низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся;
* переход на преимущественно дистанционное обучение;
* отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.
 |
| **Трудовые функции и действия наставника** | Консультации, беседы, совместное выполнение практических и теоретических заданий с целью улучшения и позитивной динамики образовательных результатов наставляемого, повышения мотивации к учебе и его самооценки, участию в проектной деятельности, конкурсах профессионального мастерства и др. |
| **Механизм управления программой наставничества** | Планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль  |
| **Критерии оценки результативности программы** | Результаты в количественном и качественном выражении |

## Пояснительная записка

***Актуальность*** Программы развития наставничества (далее - Программы) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

Настоящая программа наставничества разработана для достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ФГАПОУ РХ «Аграрный техникум» ( далее - техникум).

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри техникума и внешних связей с социальными партнерами и работодателями как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мульти и метакомпетенций и ценностей.

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов и обучающихся.

Реализация программы наставничества в рамках образовательной деятельности техникум предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли :

***Наставляемый*** - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

***Наставник*** - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

***Куратор*** - сотрудник техникума, либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества

***Целью*** внедрения Программы является создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью и адаптации на новом рабочем месте, для успешной личной и профессиональной самореализации.

***Задачи*** реализации Программы наставничества:

Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг техникума, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.

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

Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.

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

Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной и профессиональной траектории.

Структура программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации.

***Компоненты наставничества:***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ценностно­ смысловой** | **Содержательный** | **Технологический** | **Оценочно­ диагностический** |
| ***Наставничество*** - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.***Объект наставничества*** – процесс передачи опыта. ***Субъекты:*** наставники и наставляемые. | ***Работа с:***- наставниками;- наставляемыми;- родителями обучающихся;- коллективом техникума;***С внешней средой:***работодателями, социальными партнерами. | - интерактивные технологии;- тренинговые технологии;- проектные технологии;- консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы;- информационные технологии. | ***Мониторинг и оценка параметров Программы:***-организационного (эффективность системной планируемойдеятельности);-научно­методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);-личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.) |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Цели и задачи** | **Область применения** | **Ожидаемые результаты** |
| **Форма наставничества «педагог-педагог»** |
| Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого (начинающего) специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи. | ***Научно-методическая деятельность:***- открытые уроки;- конкурсы;- курсы повышения квалификации;- творческие мастерские;- школа молодого педагога;- тематические семинары;- разработка методических материалов. | - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в техникуме;- качественный рост успеваемости и, сохранность обучающихся в студенческих группах;- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;- рост числа профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик. |
| **Форма наставничества «студент-студент»** |
| Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными, социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). | ***Внеурочная деятельность:***- кураторские часы;- совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах;- совместные спортивные и культурные мероприятия;- Волонтерство;- интеграция в сообщество (в т.ч. в период адаптации). | - повышение успеваемости улучшение психоэмоциональногофона внутри группы и техникума;- численный рост посещаемости творческих кружков, клубов, объединений, спортивных секций;- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов. |

## Перечень мероприятий реализации Программы развития наставничества

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование мероприятия** | **Сроки исполнения** | **Ответственные**  | **Ожидаемый результат** |
| 1. Формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых внутри и вокруг техникума, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности
 |
| **1.1** | ***Подготовка условий для запуска Программы наставничества:***- нормативно-правовое оформление Программы;- информировать коллектив и студентов о Программе, собрать предварительные запросы студентов и педагогов;- сформировать команду и выбрать кураторов, отвечающих за реализацию программы;- определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;- определить необходимые ресурсы (внутренние и внешние). | Август-сентябрь (ежегодно) | Зам. директора по УР, руководитель МК | - разработано и утверждено Положение о наставничестве;- издан Приказ директора об организации наставничества в техникуме;- информированы участники образовательного процесса и социальные партнеры (на педсовете, заседании Студсовета, на официальном сайте техникума) о запуске Программы;- проведен мониторинг запросов о наставничестве;- утвержден план мероприятий по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог-педагог» и «студент-студент». |
| **1.2** | ***Формирование базы наставляемых:***- информировать родителей, педагогов, студентов о возможностях и целях Программы;- организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы, социальные партнеры, работодатели), в том числе сбор запросов наставляемых к Программе. | Сентябрь (ежегодно) | Кураторы наставничества, кураторы студенческих групп | - сформирована база наставляемых;- проведен анализ запросов наставляемых. |
| **1.3** | ***Формирование базы наставников:***-информировать коллектив, студентов и их родителей о запуске Программы;-собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов, работодателей или их представителей;-взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях, с целью найти потенциальных наставников;- мотивировать наставников. | Сентябрь (ежегодно) | Директор | 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** | ***Отбор и обучение наставников:***- разработать критерии отбора наставников под запросы наставляемых;- организовать отбор и обучение наставников, в т.ч. дистанционно с применением электронных ресурсов. | Октябрь-ноябрь (ежегодно) | Зам.директора по УР, руководитель МККураторы студенческих группДиректор | Реализовано взаимодействие с административной командой, преподавателями и активными студентами для выбора куратора Программы, формирования команды, ответственной за реализацию Программы, пополнения 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 в 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. |
| **1.5** | ***Формирование наставнических пар/групп:***- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар/групп;- обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару/группу, продолжить поиск наставника. | Ноябрь (ежегодно) | Кураторы направлений Программы | Сформированы наставнические пары/группы по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог - педагог», «студент - студент». |
| **1.6** | ***Организация работы наставнических пар / групп:***- выбрать форматы взаимодействия для каждой пары/группы;- проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени;- 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 Программы;- собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния Программы на них;- разработать систему поощрений наставников. | В течение года | Кураторы направлений Программы | Реализованы планы мероприятий по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог - педагог», «студент - студент».Проведен мониторинг эффективности реализации Программы.Разработана система поощрений наставников. |
| **1.7** | ***Завершение наставничества по выполнению плана мероприятий с наставляемыми:***- 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) | Кураторы направлений Программы | Проведены 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 техникума «Наши наставники».Проведены мастер-классы по направлениям для наставников. |
| **1.8** | ***Поощрение сотрудника-наставника за выполнение функции наставничества:***- объявление благодарности администрацией техникума;- награждение грамотой администрации техникума; - премирование за счет экономии фонда оплаты труда техникума/средств от приносящей доход деятельности техникума;- установление стимулирующих выплат приказом директора техникума. | Сентябрь (ежегодно) | Директор, зам.директора по УР | Вручены лучшим наставникам благодарственные письма/специальные памятные подарки;Размещены фотографии лучших наставников на Доску почета;Вручены благодарственные письма родителям наставника из числа студентов и т.д. |
| 1. **Обеспечение условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в техникуме**
 |
| **2.1** | Знакомство молодых (начинающих) специалистов с нормативно-правовой базой, регламентирующей образовательный процесс в техникуме. | Август-сентябрь (ежегодно) | Наставник молодого специалиста | Минимизировано количество затруднений молодого (начинающего) специалиста в профессиональной деятельности. |
| **2.2** | Изучение уровня профессионализма и деловых качеств, выявление затруднений молодых (начинающих) специалистов. | В течение года | Зам.директора по УР, наставник молодого специалиста | Составлен и реализован индивидуальный план работы с молодым (начинающим) специалистом.Растет количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в техникуме.  |
| **2.3** | Оказание психолого-педагогической, методической помощи в период адаптации к профессиональной деятельности и работе в новом коллективе, в преодолении затруднений. | В течение года | Руководитель МК, Педагог-психолог | Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах.Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг. |
| **2.4** | Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: взаимопосещение учебных занятий, участие в научно-методических мероприятиях. | В течение года | Наставник молодого специалиста | Наличие собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.  |
| 1. **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 | Наставник молодого специалиста, руководитель МК | Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов: личное участие в научно­ методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня |
| **3.2** | Привлечение молодого (начинающего) специалиста к участию в научно-методической работе: участие в научно­ практических конференциях, конкурсах, фестивалях и т.п. | В течение года | Наставник молодого специалиста, руководитель МК |
| **3.3** | Подготовка молодого (начинающего) специалиста к прохождению процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности /на квалификационную категорию. | В течение года | Наставник молодого специалиста, руководитель МК | Успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников техникума со стажем 0-3 года.Снижение текучести кадров среди педагогических работников техникума со стажем 0-3 года. |
| 1. **Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности**
 |
| **4.1** | Разработка системы профориентационной деятельности техникума с участием социальных партнеров и работодателей  | Сентябрь (ежегодно) | Ответственный секретарь приемной комиссии | Утвержден план совместной профориентационной деятельности техникума и работодателей (социальных партнеров) на учебный год. |
| **4.2** | Реализация профориентационных мероприятий с участием социальных партнеров и работодателей | Сентябрь (ежегодно) | Зам.директора по УР | Реализован план совместной профориентационной деятельности техникума и работодателей (социальных партнеров).Повышена привлекательность техникума для потребителей образовательных услуг. |
| **4.3** | Реализация мероприятий наставничества «студент-студент» в рамках деятельности органов студенческого самоуправления и волонтерской деятельности. | В течение года | Кураторы студенческих групп | Выполнен план мероприятий наставничества «студент-студент» в рамках реализации социальных проектов, волонтерского движения, внеурочной воспитательной деятельности по предупреждению безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних. |
| **4.4** | Поощрение студентов-наставников за выполнение функции наставничества:-объявление благодарности администрацией техникума;- награждение грамотой техникума. | Июнь, сентябрь (ежегодно) | Кураторы студенческих групп, зам.директора по УР | Вручены лучшим студентам-наставникам специальные памятные подарки/материальное поощрение.Размещены фотографии лучших наставников на Доску почета.Вручены благодарственные письма родителям наставника из числа студентов. |
| 1. **Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории**
 |
| **5.1** | Заключение договоров с предприятиями и организациями по совместной реализации дуальной модели подготовки кадров. | Январь (ежегодно) | зам.директора по УР | Заключены договоры с предприятиями о дуальном обучении. |
| **5.2** | Заключение договоров с предприятиями и организациями о совместной реализации программ учебной и производственной практики, в т.ч. с использованием технологий наставничества. | Январь (ежегодно) | зам.директора по УР | Заключены договоры с предприятиями и организациями о совместной реализации программ учебной и производственной практики, в т.ч. с использованием технологий наставничества. |
| **5.3** | Заключение договоров с предприятиями и организациями по целевой подготовке. | Апрель (ежегодно) | зам.директора по УР | Заключены договоры с предприятиями о целевом обучении. |
| **5.4** | Подготовка обучающихся техникума к участию в региональных чемпионатах Ворлдскиллс, в региональных, окружных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства. | Ноябрь (ежегодно) | зам.директора по УР | Увеличено количество компетенций Ворлдскиллс, в которых принимают участие обучающиеся техникума.Зафиксирован рост количества обучающихся техникума, участвующих в региональных, окружных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства.Зафиксирован рост количества обучающихся техникума, участвующих в соревнованиях Ворлдскиллс (регионального уровня) по профессиям и специальностям СПО. |
| **5.5** | Подготовка обучающихся техникума к демонстрационному экзамену в рамках промежуточной/итоговой аттестации. | В течение года (ежегодно) | зам.директора по УР | Увеличена численность выпускников очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА. |
| **5.6** | Реализация дополнительных образовательных программ для обучающихся техникума. | В течение года (ежегодно) | зам.директора по УР, наставники | Увеличено количество обученных.Расширены возможности для дальнейшего трудоустройства выпускников в связи с овладением дополнительных квалификаций, запрашиваемых работодателями. |
| **5.7** | Оказание содействия, консультирование выпускников в трудоустройстве по полученной профессии/специальности. | В течение года | Кураторы групп, наставники | Увеличена доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности. |

## Ожидаемые результаты реализации Программы развития наставничества

1. *Создание сообщества наставников и наставляемых, готового оказывать поддержку в модернизации образовательного процесса:*

- команда наставников для молодых (начинающих) специалистов внутри техникума не менее 3 человек;

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

- команда наставников из студентов старших курсов для обучающихся техникума не менее 30 человек;

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

1. *Повышение эффективности образовательной деятельности техникума через:*

- измеримое улучшение показателей (образовательных, спортивных, культурных): увеличение числа выпускников с дипломами с отличием, завершивших обучение на «хорошо» и «отлично», имеющих индивидуальные достижения в конкурсах, чемпионатах, соревнованиях;

- рост числа студентов, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории, в т.ч. трудоустройство по профилю освоенной профессии/специальности;

- улучшение психологического климата в техникуме: реализация социальных проектов, волонтерского движения, предупреждение безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних и т.д.;

- создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов и обучающихся