


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края
«Краснодарский технический колледж»

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель директора
по учебной работе
27.03.2020 г.
 И.В. Косточенко

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ КК КТК
2020 г.
 С.А. Кириллов

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА
в ГБПОУ КК «Краснодарский технический колледж»
на 2020-2024 гг.

Краснодар
2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

| | | |
|----|--|----|
| 1 | Паспорт Программы | 3 |
| 2 | Пояснительная записка | 4 |
| 3 | Компоненты наставничества | 5 |
| 4 | Формы наставничества | 5 |
| 5 | Целевые индикаторы Программы | 7 |
| 6 | Перечень мероприятий реализации Программы развития наставничества | 8 |
| 7 | Ожидаемые результаты реализации Программы развития наставничества | 13 |
| 8 | Показатели, характеризующие результативность мероприятий Программы | 13 |
| 9 | Дорожная карта внедрения целевой программы наставничества | 15 |
| 10 | Приложение 1 (Примерные формы базы наставляемых и наставников) | 17 |

Паспорт Программы

| | |
|---|--|
| <p>Основания для инициирования Программы</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон РФ от 29.12.2012г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»; - Указ Президента Российской Федерации «О национальнх целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018г.; - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014г. № 2403-Р; - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642; - Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года); - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13.11.2013г. № 2108-р «Об утверждении перечня мероприятий по увеличению к 2020 году числа высококвалифицированных работников»; - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»; - Распоряжение министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам СПО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». |
| <p>Сроки реализации Программы</p> | <p>2020-2024 годы</p> |
| <p>Разработчики Программы</p> | <p>Кириллов С.А. - директор Костюченко И.В. - заместитель директора по учебной работе Егорова Е.А. - заместитель директора по воспитательной работе Ветрова Н.А. - методист</p> |
| <p>Исполнители Программы</p> | <p>Администрация ГБПОУ КК КТК Педагогический состав Коллектив обучающихся и студентов, родители (законные представители) Социальные партнеры, работодатели</p> |
| <p>Система организации контроля за исполнением Программы</p> | <p>Контроль и координацию исполнения Программы осуществляет педагогический совет</p> |

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 мульти дисциплинарными 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», а также регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ГБПОУ КК КТК (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, либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

Задачи реализации Программы наставничества:

1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг 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.

Компоненты наставничества:

| <i>Ценностно-смысловой</i> | <i>Содержательный</i> | <i>Технологический</i> | <i>Оценочно-диагностический</i> |
|--|--|---|--|
| <p>Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Объект наставничества- процесс передачи опыта.</p> <p>Субъекты -наставники и наставляемые</p> | <p>Работа с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставниками; - наставляемыми; - родителями обучающихся; - коллективом колледжа; - с внешней средой (работодателями и социальными партнерами) | <ul style="list-style-type: none"> - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы; - информационные технологии | <p>Мониторинг и оценка параметров Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационный (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методический (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностный (мотивация, включенность в наставнические отношения др.) |

Формы наставничества:

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

| <i>Цели и задачи</i> | <i>Область применения</i> | <i>Ожидаемые результаты</i> |
|---|---|--|
| 1. 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 Колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи | Научно-методическая деятельность: <ul style="list-style-type: none"> - открытые уроки, - конкурсы, - курсы повышения квалификации, - творческие мастерские, - школа молодого педагога, - тематические семинары, - разработка методических материалов. | <ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Колледже; - 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. |
| 2. Форма наставничества «педагог-студент» | | |
| Разносторонняя поддержка студента по | Урочная и внеурочная | -самореализация обучающихся в проектной, учебно - исследовательской, |

| | | |
|--|--|---|
| реализации его индивидуальной образовательной траектории | <p>деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> -аудиторные занятия; -консультации; -образовательные, социальные проекты; -конкурсы; -участие в олимпиадах; -курсовые работы или проекты; -ВКР; -волонтерство; -интеграция в профессиональное сообщество. | <p>культурно-массовой и спортивной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> -индивидуальные достижения в конкурсах или на олимпиадах; -мотивация трудоустройства и профессионального роста. |
| 3. Форма наставничества «работодатель-студент» | | |
| Овладение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации | <p>Практико-ориентированная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> -учебная и производственная практика; -проектная деятельность; -бизнеспроектирование; -ярмарки вакансий; -конкурсы проектных студенческих работ; -дискуссии; -экскурсии на предприятия; -краткосрочные и долгосрочные стажировки. | <ul style="list-style-type: none"> -улучшение образовательных результатов; - численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера; - увеличение доли обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные мониторинги, конкурсы; -численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров; - численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников Колледжа. |
| 4. Форма наставничества «студент-студент» | | |
| Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию обучающихся с ОВЗ) | <p>Внеурочная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах; -совместные спортивные и культурные мероприятия; - волонтерство; - интеграция в сообщество (в т.ч. в период адаптации). | <ul style="list-style-type: none"> -повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и Колледжа; -численный рост посещаемости творческих кружков, клубов, объединений, спортивных секций; -количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов. |

Целевые индикаторы Программы

| <i>Задачи Программы</i> | <i>Целевые индикаторы Программы</i> |
|--|--|
| 1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности | <p>1. Вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки профессий и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых Колледжа, ед.;</p> <p>2. Вовлечение представителей работодателей в реализацию программы наставничества Колледжа и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.</p> |
| 2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально-продуктивной профессиональной деятельности в Колледже | <p>1. Количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Колледже, чел;</p> <p>2. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг, ед.</p> <p>3. Наличие собственных профессиональных 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>1. Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций: личное участие в научно-методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня, ед.</p> <p>2. Успешное прохождение молодых (начинающих) специалистов процедур аттестации на соответствие занимаемой должности/на квалификационную категорию, %.</p> |
| 4. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности | 1. Количество студентов, участвующих в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства (окружного, регионального, всероссийского уровня), чел. |
| 5. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории | <p>1. Измеримое улучшение показателей Колледжа в образовательной, культурной, спортивной и других сферах, ед.;</p> <p>2. Мотивация выпускников на реализацию индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории, ед.;</p> <p>3. Доля выпускников, трудоустроенных по полученной специальности, %.</p> |

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 Колледжа, 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. | Сентябрь ежегодно | Заместители директора по УР, УПР, ВР, методист | -Издан приказ директора об организации наставничества в Колледже. -Информированы участники образовательного процесса и социальные партнеры о запуске Программы. -Утвержден План мероприятий по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог-педагог», «педагог-студент», «работодатель-студент», «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) | Октябрь ежегодно | Кураторы студенческих групп, Кураторы наставничества | 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, | Октябрь ежегодно | Директор, заместитель директора по УР, УПР, кураторы наставничества | Реализовано взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы). |

| | | | | |
|-----|---|-------------------------------|--------------------------------------|---|
| | <p>работодателей или их представителей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - составить план работы Школы молодого педагога для формы «педагог-педагог»; - обучить наставников; - мотивировать наставников. | | | <p>Привлечены ресурсы и эксперты для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, определена работа Школы молодого педагога, выявлены оценки результатов наставничества.</p> |
| 1.4 | <p>Формирование наставнических пар/групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать встречи для формирования пар /групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника. | Октябрь ежегодно | Кураторы направления Программы | Сформированы наставнические пары /группы по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог-педагог», «педагог-студент», «работодатель - студент», «студент-студент». |
| 1.5 | <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 Программы. | В течение года | Кураторы направления Программы | Реализованы планы мероприятий по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог-педагог», «педагог -студент», «работодатель-студент», «студент-студент». |
| 1.6 | <p>Завершение наставничества по выполнению плана мероприятий с наставляемыми:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать сбор обратной связи | Июнь- сентябрь ежегодно | Кураторы направления Программы | Проведен мониторинг эффективности Программы, осуществлена поддержка системы наставничества, успешные |

| | | | | |
|---|---|------------------------------|--|--|
| | <p>наставляемых, провести рефлексию;</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов; - провести мониторинг эффективности реализации Программы; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества. | | | <p>истории взаимодействия наставника и наставляемого. Проведены фотосессии по тематике «Наши наставники». Награждение лучших наставников в результате голосования грамотами Колледжа.</p> |
| 2. Обеспечение условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в колледже | | | | |
| 2.1 | <p>Знакомство молодых (начинающих) специалистов с нормативно-правовой базой, регламентирующей образовательный процесс в Колледже</p> | <p>Сентябрь ежегодно</p> | <p>Наставник молодого специалиста</p> | <p>Минимизировано количество затруднений молодого (начинающего) специалиста в профессиональной деятельности.</p> |
| 2.2 | <p>Изучение уровня профессионализма и деловых качеств, выявление затруднений молодых (начинающих) специалистов</p> | <p>Сентябрь ежегодно</p> | <p>Заместитель директора по УР, методист, наставник молодого специалиста</p> | <p>Составлен и реализован индивидуальный план работы с молодым (начинающим) специалистом. Растет количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Колледже.</p> |
| 2.3 | <p>Оказание психолого-педагогической, методической помощи в период адаптации к профессиональной деятельности и работе в новом коллективе, в преодолении затруднений</p> | <p>В течение года</p> | <p>Заместитель директора по ВР, педагог-психолог, методист, председатель УМО</p> | <p>Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг.</p> |
| 2.4 | <p>Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: взаимопосещение учебных занятий, участие в научно-методических мероприятиях</p> | <p>В течение года</p> | <p>Наставник молодого педагога</p> | <p>Наличие собственных учебно-методических материалов</p> |

| 3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе передового педагогического опыта | | | | |
|---|---|-------------------|---|---|
| 3.1 | Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: открытые уроки, совместная подготовка научно-методических разработок, научных публикаций | В течение года | Методист, председатель УМО, наставник молодого специалиста | Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов: личное участие в научно-методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня |
| 3.2 | Привлечение молодого (начинающего) специалиста к участию в научно-методической работе: участие в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях и т.п. | В течение года | Методист, председатель УМО, наставник молодого специалиста | |
| 3.3 | Подготовка молодого (начинающего) специалиста к прохождению процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности/на квалификационную категорию | В течение года | Методист, председатель УМО, наставник молодого специалиста | Успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников. Снижение текучести кадров среди педагогических работников Колледжа со стажем 0-3 года. |
| 4. Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности | | | | |
| 4.1 | Разработка системы профориентационной деятельности Колледжа с участием социальных партнеров и работодателей. | Сентябрь ежегодно | Зам. директора по УПР, специалист по содействию трудоустройства выпускников | Утвержден план совместной профориентационной деятельности Колледжа и работодателей (социальных партнеров) на учебный год. Повышена привлекательность Колледжа для потребителей образовательных услуг. |
| 4.2 | Реализация мероприятий наставничества «студент-студент» в рамках деятельности органов студенческого самоуправления и волонтерской деятельности | В течение года | Зам.директора по ВР Классные руководители 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 |

| | | | | |
|---|--|-------------------------------|---|---|
| 4.3 | Поощрение студентов-наставников за выполнение функции наставничества: -объявление благодарности администрацией Колледжа | Июнь, сентябрь ежегодно | Зам.директора по ВР | Вручены лучшим студентам-наставникам специальные памятные подарки/ материальное поощрение. Вручены благодарственные письма родителям наставника из числа студентов. |
| 5. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/профессиональной траектории | | | | |
| 5.1 | Заключение договоров с предприятиями и организациями о совместной реализации программ учебной и производственной практики, в т.ч. с использованием технологий наставничества | Январь ежегодно | Зам. директора по УПР, специалист по содействию трудоустройства выпускников | Заключены договоры с предприятиями и организациями о совместной реализации программ учебной и производственной практики, в т.ч. с использованием технологий наставничества. |
| 5.2 | Оказание содействия, консультирование выпускников в трудоустройстве по полученной специальности | В течение года ежегодно | Классные руководители групп, наставники | Увеличена доля выпускников, трудоустроенных по полученной специальности. |

Ожидаемые результаты реализации Программы развития наставничества

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых внутри и вокруг Колледжа, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности;
- успешную адаптацию молодого педагога в учреждении;
- активизацию практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- подготовку обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной профессиональной деятельности;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- формирование у начинающих педагогов умения проектировать воспитательную систему, проводить индивидуальную работу со студентами;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

Показатели, характеризующие результативность мероприятий Программы

| № п/п | Показатель | Период (год) | | | | |
|-------|--|--------------|------|------|------|------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1 | Доля обучающихся колледжа, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, % | 10 | 25 | 40 | 55 | 70 |
| 2 | Доля обучающихся колледжа, вошедших в программу наставничества в роли наставника, % | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |
| 3 | Доля молодых педагогов колледжа, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, % | 10 | 25 | 40 | 55 | 70 |
| 4 | Доля предприятий-работодателей, являющихся социальными партнерами ПОО, вошедших в программу наставничества, предоставив своих наставников, % | 2 | 8 | 14 | 22 | 30 |

| | | | | | | |
|---|---|----|----|----|----|----|
| 5 | Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества, % | 50 | 59 | 68 | 76 | 85 |
| 6 | Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества, % | 50 | 59 | 68 | 76 | 85 |

Дорожная карта внедрения целевой программы наставничества

| Мероприятие | Сроки | Ответственные |
|--|------------------------------|------------------------------|
| Информирование педагогического сообщества Колледжа о реализации программы наставничества | Сентябрь ежегодно | Ветрова Н.А. |
| Информирование родителей и студентов о реализации программы наставничества | Сентябрь ежегодно | Зиброва С.К. |
| Информирование социальных партнеров и работодателей о запуске Программы | Сентябрь ежегодно | Пронько В.С. |
| Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в Программе | Сентябрь ежегодно | Зиброва С.К. |
| Проведение анкетирования среди преподавателей, желающих принять участие в Программе | Сентябрь ежегодно | Ветрова Н.А. |
| Проведение анализа запросов наставляемых | Сентябрь ежегодно | Зиброва С.К. Ветрова Н.А. |
| Составление плана мероприятий по направлениям деятельности и формы наставничества «педагог-педагог» | Сентябрь ежегодно | Ветрова Н.А. |
| Составление плана мероприятий по направлениям деятельности и формы наставничества «педагог-студент» | Сентябрь ежегодно | Зиброва С.К. |
| Составление плана мероприятий по направлениям деятельности и формы наставничества «работодатель-студент» | Сентябрь ежегодно | Пронько В.С. |
| Составление плана мероприятий по направлениям деятельности и формы наставничества «студент-студент» | Сентябрь ежегодно | Зиброва С.К. |
| Разработка плана совместной профориентационной деятельности Колледжа и работодателей (социальных партнеров) на учебный год | сентябрь-октябрь ежегодно | Пронько В.С. |
| Формирование базы наставляемых и наставников для формы «студент - студент» | Октябрь ежегодно | Зиброва С.К. |
| Формирование базы наставляемых и наставников для формы «педагог - педагог» | Октябрь ежегодно | Ветрова Н.А. |
| Формирование базы наставляемых и наставников для формы «педагог - студент» | Октябрь ежегодно | Зиброва С.К. |

| | | |
|--|----------------------------------|--|
| Формирование базы наставляемых и наставников для формы «работодатель - студент» | Октябрь ежегодно | Пронько В.С. |
| Проведение собеседования с наставниками | Октябрь ежегодно | Зиброва С.К. Ветрова Н.А. Пронько В.С. |
| Обучение наставников | Октябрь ежегодно | Зиброва С.К. Ветрова Н.А. Пронько В.С. |
| Формирование наставнических пар/групп | Октябрь ежегодно | Зиброва С.К. Ветрова Н.А. |
| Организация групповой встречи наставников и наставляемых | Октябрь ежегодно | Зиброва С.К. Ветрова Н.А. Пронько В.С. |
| Контроль за составлением индивидуального плана работы с молодым (начинающим) специалистом для формы «педагог - педагог» | Октябрь ежегодно | Ветрова Н.А. |
| Заключение договоров с предприятиями и организациями о совместной реализации программ учебной и производственной практики, в т.ч. с использованием технологий наставничества | Январь ежегодно | Пронько В.С. |
| Сбор данных о работе Программы для проведения мониторинга эффективности реализации Программы | Каждый квартал, июнь ежегодно | Зиброва С.К. Ветрова Н.А. Пронько В.С. |
| Проведение мониторинга эффективности реализации Программы | Каждый квартал, июнь ежегодно | Ветрова Н.А. |
| Поощрение студентов-наставников за выполнение функции наставничества | Июнь ежегодно | Зиброва С.К. |
| Формирование долгосрочной базы наставников | Июнь ежегодно | Зиброва С.К. Ветрова Н.А. Пронько В.С. |
| Оформление итогов и процессов совместной работы | Июнь ежегодно | Зиброва С.К. Ветрова Н.А. Пронько В.С. |

