

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НАУКИ И ПОЛИТИКИ
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «КОКУЙСКОЕ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ УЧИЛИЩЕ»**

Рассмотрено и одобрено
педагогическим советом
протокол от 20.11 № 3

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГПОУ КОУ
О. Н. Колесникова
Приказ № 114 от 24.11.2020



ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

В ГПОУ КОУ на 2020-2023 гг.

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт Программы	3
Пояснительная записка	4
Целевые индикаторы программы	9
Перечень мероприятий Программы	11
Ожидаемые результаты реализации Программы	21
Показатели, характеризующие результативность мероприятий программы	22

Паспорт программы

Формальные основания для инициирования программы	Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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". Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 г. № МР 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 29.07.2020 г. № 798 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Паспорт регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», утвержден распоряжением Губернатора Забайкальского края от 14.12.2018 г. № 497-р.
Сроки реализации программы	2020-2023 годы
Разработчики программы	Стремберг Т.А. – преподаватель английского языка
Исполнители программы	Администрация ГПОУ КОУ Педагогический состав Коллектив обучающихся и студентов, родители (законные представители) Социальные партнеры, работодатели
Система организации контроля за исполнением программы	Контроль и координацию исполнения программы осуществляет педагогический совет.

Пояснительная записка

Актуальность программы развития Наставничества (далее - Программы) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. Молодые специалисты имеют затруднение при начальном стадии трудоустройства, дискомфорт, отношение между коллегами, поэтому необходимо создать благоприятные условия для адаптации вновь прибывших педагогов.

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 ГПОУ КОУ.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

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

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

Куратор - сотрудник училища, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целью внедрения программы является 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 педагогических работников (далее -

педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов образовательного учреждения.

Задачи внедрения программы наставничества:

1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг училища, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.
2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в училище.
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 - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека. Объект Наставничества - процесс передачи опыта.	Работа с - наставниками; - наставляемыми; - коллективом училища; - родителями; - 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 планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность

Субъекты: наставники и наставляемые			кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения)
---	--	--	--

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

<i>Цели и задачи</i>	<i>Область применения</i>	<i>Ожидаемые результаты</i>
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 училища, 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 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.

Форма наставничества «педагог - студент»		
Разносторонняя поддержка студента по реализации индивидуальной образовательной траектории	Урочная и внеурочная деятельность: - кураторские часы, - консультации, - образовательные, социальные проекты, - конкурсы профессионального мастерства, - курсовые работы, - ВКР, - волонтерство, - интеграция в профессиональное сообщество.	-самореализация обучающихся в проектной деятельности, учебноисследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности; - индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства; -мотивация трудоустройства и профессионального роста.
Форма наставничества «работодатель - студент»		
Овладение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.	Практико-ориентированная деятельность: - учебная и производственная практика, - программы дуального обучения, - проектная деятельность, - бизнес- проектирование, - ярмарки вакансий, - конкурсы проектных студенческих работ, - дискуссии, -экскурсии на предприятия, - краткосрочные и долгосрочные стажировки.	-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 училища.
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 и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и училища; - численный рост посещаемости творческих кружков, клубов, объединений, спортивных секций; - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов

Целевые индикаторы Программы

Задачи Программы	Целевые индикаторы Программы
1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг училища, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.	1. Количество договоров о целевом обучении по ОПОП, реализуемым в училище, ед. 2. Количество договоров о дуальном обучении по ОПОП, реализуемым в училище, ед. 3. 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. 4. Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками, ед; 5. 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 училища, ед.; 6. Вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества училища и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.
2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в училище.	1. Количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в училище, чел; 2. Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах, %; 3. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на

	качество образовательных услуг, ед. 4. Наличие собственных профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик, ед.
3. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.	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 на соответствие занимаемой должности/ на квалификационную категорию, %.
4. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.	1. Количество компетенций Ворлдскиллс, в которых принимают участие обучающиеся училища, ед. 2. Количество обучающихся, участвующих в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства (общеучилищного, регионального, всероссийского уровня), чел. 3. Количество обучающихся, участвующих в соревнованиях Ворлдскиллс Россия (регионального уровня) по профессиям и специальностям СПО, чел. 4. Численность выпускников очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел.
5. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуально образовательной/ профессиональной траектории.	1. Измеримое улучшение показателей училища в образовательной, культурной, спортивной и других сферах, ед.; 2. Мотивация выпускников на реализацию Индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории., ед.; 3. Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, %.

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 училища, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.				
1.1	Подготовка условий для запуска Программы наставничества: - нормативно-правовое оформление Программы; - информировать коллектив и о Программе, - собрать предварительные запросы педагогов; - сформировать команду и выбрать кураторов, отвечающих за реализацию Программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние.	Октябрь Ежегодно	Заместители директора по УР, УПР, ВР, кураторы наставничества, методист	Разработано и утверждено Положение о наставничестве. Издан приказ директора об организации наставничества в училище. Информированы участники образовательного процесса (на педсовете, на официальном сайте училища) о запуске Программы. Проведен мониторинг запросов о наставничестве. Утвержден План мероприятий по направлениям деятельности и формы наставничества «педагог - педагог», «педагог - студент», «работодатель - студент», «студент - студент».
1.2	Формирование базы наставляемых: - информировать педагогов, о возможностях и целях	Сентябрь Ежегодно	Кураторы наставничества	Сформирована база наставляемых. Проведен анализ запросов

	Программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы, социальные партнеры, работодатели), в том числе сбор запросов наставляемых к Программе.			наставляемых
1.3	Формирование базы наставников: -информировать коллектив о запуске Программы; -собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов; -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, 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	Заместитель директора по УПР, Методист Кураторы Наставничества	Реализовано взаимодействие с административной командой, активными преподавателями и для выбора куратора Программы, формирования команды, ответственной за реализацию Программы, пополнения базы наставников. Реализовано взаимодействие с

			Директор	педагогами 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.
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	Куратор направления программы	Сформированы наставнические пары/группы по направлениям деятельности и форме наставничества «педагог - педагог», «педагог - студент», «работодатель - студент», «студент - студент».
1.6	Организация работы наставнических пар / групп: - выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы;	В течение года	Куратор направления программы	Реализованы планы мероприятий по направлениям деятельности и по форме наставничества «педагог –

	- 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.			педагог», «педагог - студент», «работодатель - студент», «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	Июнь- сентябрь Ежегодно	Куратор направления 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 училища «Наши наставники» (истории о внедрении программы наставничества, о

	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 на итоговое мероприятие; -популяризировать лучшие практики и примеры наставничества.			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.); Проведены мастер-классы по направлениям для наставников.
1.8	Поощрение сотрудника-наставника, за выполнение функции наставничества: - объявление благодарности администрацией училища; - награждение грамотой администрации училища; - ходатайство перед учредителем о награждении; - премирование за счет экономии фонда оплаты труда Училища /средств от приносящей доход деятельности училища; - установление стимулирующих выплат приказом директора училища.	Сентябрь Ежегодно	Директор, заместители директора по УПР, УР.	Вручены лучшим наставникам благодарственные письма/специальные памятные подарки; Размещены фотографии лучших наставников на Доску почета.
2. Обеспечение условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной социально продуктивной профессиональной деятельности в училище.				
2.1	Знакомство молодых (начинающих) специалистов с нормативно-правовой базой, регламентирующей	Август Сентябрь Ежегодно	Наставник молодого специалиста	Минимизировано количество затруднений молодого (начинающего) специалиста в

	образовательный процесс в училище.			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 училище.
2.3	Оказание психолого-педагогической, методической помощи в период адаптации к профессиональной деятельности и работе в новом коллективе, в преодолении затруднений.	В течение года	Методист, председатель МК	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.
3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе передового педагогического опыта.				
3.1	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: открытые уроки, мастер-класс, совместная подготовка научно-методических разработок, научных публикаций.	В течение года	Методист, председатель МК, наставник молодого специалиста	Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов: личное участие в научно-методических
3.2	Привлечение молодого (начинающего) специалиста к	В течение года	Методист, председатель	мероприятиях и подготовка к

	участию в научно-методической работе: участие в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях и т.п.		МК, наставник молодого специалиста	мероприятиям разного уровня.
3.3	Подготовка молодого (начинающего) специалиста к прохождению процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности / на квалификационную категорию.	В течение года	Методист, председатель МК, наставник молодого специалиста	Успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников училища со стажем 0-3 года. Снижение текучести кадров среди педагогических работников со стажем 0-3 года.
4. Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.				
4.1	Разработка системы профорientационной деятельности училища с участием социальных партнеров и работодателей.	Сентябрь ежегодно	Ответственный секретарь приемной комиссии	Утвержден план совместной профорientационной деятельности училища и работодателей (социальных партнеров) на учебный год.
4.2	Реализация профорientационных мероприятий с участием социальных партнеров и работодателей	Сентябрь ежегодно	Зам.директора по УПР, зам директора по ВР	Реализован план совместной профорientационной деятельности Колледжа и работодателей (социальных партнеров). Повышена привлекательность училища для потребителей образовательных услуг.

4.3	Реализация мероприятий наставничества «студент-студент» в рамках деятельности органов студенческого самоуправления и волонтерской деятельности.	В течение года	Зам.директора по ВР 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 училища; - награждение грамотой училища.	Июнь, сентябрь ежегодно	Зам.директора по УПР, ВР	Вручены лучшим студентам-наставникам специальные памятные подарки/ материальное поощрение. Размещены фотографии лучших наставников на Доску почета. 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 по совместной реализации дуальной модели подготовки кадров.	Январь ежегодно	Зам.директора по УПР	Заключены договоры с предприятиями о дуальном обучении.
5.2	Заключение договоров с предприятиями и организациями о совместной	Январь ежегодно	Зам.директора по УПР	Заключены договоры с предприятиями и организациями о

	реализации программ учебной и производственной практики, в т.ч. с использованием технологий наставничества.			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 УПР	Заключены договоры с предприятиями о целевом обучении.
5.4	Подготовка обучающихся училища к участию в региональных чемпионатах Ворлдскиллс, в региональных, окружных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства	Ноябрь ежегодно	Зам. директора по УПР, зам директора по УР	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 профессиям и специальностям СПО
5.5	Подготовка обучающихся училища к демонстрационному экзамену в рамках промежуточной/ итоговой аттестации	В течение года ежегодно	Зам.директора по УПР, зам директора по УР	Увеличена численность выпускников очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА.

5.6	Реализация дополнительных образовательных программ для обучающихся училища.	В течение года ежегодно	Зам.директора по УПР 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 училища не менее 3 человек;

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

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

2. Повышение эффективности образовательной деятельности 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 училище: реализация социальных проектов, волонтерского движения, предупреждение безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних и т.д.,

- создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов и обучающихся.

Показатели, характеризующие результативность мероприятий Программы

№ п/п	Показатель	Тип показателя (основной, аналитический)	Базовое значение	Период (год)		
			2020	2021	2022	2023
1	Доля сформированных пар «наставник-наставляемый» от общего числа нуждающихся в этом молодых (начинающих) специалистов, %	Основной	100	100	100	100
2	Доля преподавателей, успешно аттестованных на соответствие занимаемой должности со стажем 0-3 года, %	Основной	100	100	100	100
3	Текущесть кадров среди преподавателей училища со стажем 0-3 года, %	Аналитический	50	30	0	0
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, %	Аналитический	30	30	30	30
5	Количество договоров о целевом обучении по ОПОП, реализуемых в училище, ед.	Основной	2	4	8	10
6	Количество договоров о дуальном обучении по ОПОП, реализуемых в училище, ед.	Основной	10	15	20	25

7	Количество компетенций Ворлдскиллс, в которых принимают участие обучающиеся, ед.	Основной	4	5	6	6
8	Количество обучающихся, участвующих в соревнованиях Ворлдскиллс Россия (регионального уровня) по профессиям и специальностям СПО, чел.	Основной	4	5	6	6
9	Количество обучающихся, участвующих в региональных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства, чел.	Основной	5	6	7	8
10	Количество профессий и специальностей, по которым внедрена ГИА в форме демонстрационного экзамена, ед.	Основной	3	4	5	6
11	Численность выпускников очной формы обучения сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел.	Основной	30	36	40	46
12	Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, %	Аналитический	15	20	25	30
13	Доля выпускников из числа лиц инвалидов, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, %	Аналитический	0	1	1	1
14	Доля выпускников из числа лиц с ОВЗ и инвалидов, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, %	Аналитический	50	60	65	65