

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Московской области
«Луховицкий аграрно-промышленный техникум»**

«ПРИНЯТО»

на заседании Педагогического Совета
Протокол № 1
от «31 » августа 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»
_____ В.Н. Смирнов
«31» августа 2022 г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

**в ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум»
(редакция 2 от 31.08.2022)**

Луховицы
2022

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт Программы
Пояснительная записка
Целевые индикаторы программы
Перечень мероприятий Программы
Ожидаемые результаты реализации Программы
Показатели характеризующие результативность мероприятий программы

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Основания для инициирования Программы</p>	<p>- Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</p> <p>- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;</p> <p>- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018-2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г № 1642;</p> <p>- Перечень Поручений Президента РФ от 22.02.2018 г. № 321 ГС по вопросу внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27.12.2017 г.);</p> <p>- 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";</p> <p>- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 г. № МР 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;</p> <p>- Приказ Министерства образования Московской области от 14.10.2019 № 2662 «Об утверждении рекомендаций по внедрению наставничества в системе среднего профессионального образования Московской области».</p>
<p>Сроки реализации Программы</p>	<p>2020 – 2023 годы</p>
<p>Разработчики Программы</p>	<p>- Заместитель директора по УВР - Рабочая группа</p>
<p>Исполнители Программы</p>	<p>- Административная команда ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» - Педагогический коллектив - Коллектив обучающихся, родителей (законных представителей) - Социальные партнеры, работодатели</p>
<p>Система организации и контроля за исполнением Программы</p>	<p>Контроль и координацию исполнения Программы осуществляет Административный Совет, педагогический Совет</p>

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. А также взаимодействие между студентами, педагогам и студентами, работодателями и студентами требует выхода на новые горизонты, отвечающие уровню современных требований.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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 ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

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 техникума, 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 техникума, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.
2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в техникуме.
3. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.

4. Способствовать адаптации сотрудников с большим стажем, испытывающим трудности с адаптацией к новым технологиям.
5. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.
6. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.

Структура программы Наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации:

- смысловой;
- содержательный;
- технологический;
- оценочно-диагностический.

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

- с наставниками;
- с наставляемыми;
- с коллективом техникума;
- с родителями (законными представителями);
- с внешней средой: работодателями, социальными партнерами.

В работе используются технологии:

- интерактивные технологии;
- тренинговые технологии;
- проектные технологии;
- консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы;
- информационные технологии.

Мониторинг оценки параметров Программы

Мониторинг оценки реализации программы осуществляется 1 раз в полугодие.

Оцениваются показатели:

- организационный показатель (эффективность системной планируемой деятельности);
- научно-методический показатель (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);
- личностный показатель (мотивация, включенность в наставнические отношения).

В целях формирования оптимальных наставнических пар, либо групп, проводятся встречи всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате с последующим общением. Обратная связь осуществляется в форме анкет. Закрепляется результат при определении объективных возможностей создать пару. В итоге, всем участникам сообщаются зафиксированные пары и группы в базе куратора наставничества. Результаты используются в рамках комплексной работы над реализацией Программы наставничества.

Формы Программы наставничества определены универсальной моделью построения отношений внутри ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», как технология развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей. Наставник должен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Универсальность программы наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого субъекта:

- обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе;
- талантливого обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации;
- обучающегося по программе среднего профессионального образования, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Программа наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, компетенций - как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том

числе через участие в проектных конкурсах и программах;

- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

В техникуме выделены пять форм наставничества:

1. «студент - студент»;
2. «студент - ученик»;
3. «педагог - педагог»;
4. «педагог - студент»;
5. «работодатель - студент».

Форма наставничества «студент - студент» предполагает взаимодействие обучающихся техникума, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Формы взаимодействия: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

Форма наставничества «педагог - педагог»

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника (при смене места работы) или сотрудника с большим стажем, испытывающим трудности с адаптацией к новым технологиям, с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Форма наставничества «студент - ученик».

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение компетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Формы взаимодействия: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия,

совместное создание проекта или продукта.

Форма наставничества «педагог - студент».

Реализуется как наставничество преподавателей и мастеров производственного обучения, руководителей объединений дополнительного образования над студентами техникума для развития их способностей и талантов, профессионально важных качеств, интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам по профессии, конкурсам по направлению работы объединения дополнительного образования. Цель взаимодействия: создание новых возможностей освоения и применения обучающимися перспективных профессиональных компетенций с опорой на передовой отечественный и международный опыт, профессиональная адаптация творчески одаренных обучающихся, раскрытие способностей и талантов студентов.

Формы взаимодействия: проектная деятельность, индивидуальные занятия, конкурсы, мастер-классы, внеурочная деятельность, тренинги.

Форма наставничества «работодатель - студент».

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия между техникумом и представителем регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студентами) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем. Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Формы взаимодействия: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Организация работы в рамках всех пяти форм предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) техникума, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников и работодателей.

Программа наставничества в ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» определяет цели и задачи наставнической деятельности, а также направления и порядок организации наставничества в техникуме. В рамках реализации конкретной Программы выделяются: паспорт Программы, пояснительная записка, цели и задачи наставничества, ожидаемые результаты, сроки реализации Программы, дорожная карта (основные мероприятия, ответственные и сроки), функции наставника, условия эффективного наставничества, основные формы и методы индивидуальной работы наставника.

ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Задачи Программы	Целевые индикаторы Программы
1.	Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг техникума, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количество Договоров о целевом обучении по ОПОП, реализуемым в техникуме, ед. 2. Количество Договоров о дуальном обучении по ОПОП, реализуемым в техникуме, ед. 3. Разработка и реализация наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации сотрудников, в том числе на основе использования цифровых технологий, ед. 4. Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками, ед. 5. Вовлечение в реализацию Программы наставничества специалистов с высшим профессиональным образованием, в рамках направлений подготовки профессий и специальностей СПО, соответствующих запросам техникума, ед. 6. Вовлечение представителей общественно-деловых объединений, предприятий и работодателей в реализацию Программы наставничества техникума, 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 техникуме.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количество специалистов, желающих продолжать свою работу в техникуме в качестве педагогических работников, ед. 2. Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах, %. 3. Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) на качество образовательных услуг, ед. 4. Наличие собственных профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических разработок и практик, ед.
3.	Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.	<ol style="list-style-type: none"> 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/квалификационную категорию, %.

4.	Способствовать адаптации сотрудников с большим стажем, испытывающим трудности в работе по новым технологиям (в том числе информационным)	1. Количество сотрудников с большим стажем, испытывающим трудности с адаптацией к новым технологиям (в том числе информационным), готовых к принятию наставнической помощи, ед. 2. Количество сотрудников с большим стажем, испытывающим трудности с адаптацией к новым технологиям (в том числе информационным), увеличивших эффективность педагогической деятельности в результате реализации программы наставничества, ед.
5.	Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.	1. Количество компетенций Worldskills, в которых принимают участие студенты техникума, ед. 2. Количество студентов, участвующих в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства разного уровня, чел. 3. Количество студентов, участвующих в Чемпионатах Молодые профессионалы Worldskills Russia (не ниже регионального уровня) по профессиям и специальностям СПО, чел. 4. Численность выпускников, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел.
6.	Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.	1. Измеримое улучшение показателей техникума в образовательной, культурной, спортивной и других сферах, ед. 2. Доля студентов, участвующих в образовательных, спортивных, творческих мероприятиях и конкурсах, %. 3. Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, %.

ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные	Ожидаемый результат
1.	<i>Формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых внутри и вокруг техникума</i>			
1.1.	Подготовка условий для запуска Программы наставничества: нормативно-правовое оформление Программы; информировать коллектив и студентов о Программе, собрать предварительные запросы студентов и педагогов;	Август сентябрь ежегодно	Заместители директора Методист Тьютор	Разработано и утверждено Положение о наставничестве. Издан приказ директора об организации наставничества в техникуме. Информированы участники образовательного

	сформировать команду и выбрать кураторов, отвечающих за реализацию Программы; определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние.			процесса и социальные партнеры . Проведен мониторинг запросов о наставничестве. Утвержден План мероприятий по направлениям деятельности, формам наставничества
1.2.	Формирование базы наставляемых. Организация сбора данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы, социальные партнеры, работодатели)	Сентябрь ежегодно	Кураторы студенческих групп, Кураторы наставничества	Сформирована база наставляемых. Проведен анализ запросов наставляемых.
1.3.	Формирование базы наставников: -информировать коллектив, студентов и их родителей ; -собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов, работодателей или их представителей; - мотивировать наставников	Сентябрь ежегодно	Рабочая группа по наставничеству	Реализовано взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях 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	Заместители директора Методист Кураторы студенческих групп Директор	Формирования команды, ответственной за реализацию Программы, пополнения базы наставников. Реализовано взаимодействие со всеми участниками и организаторами Программы
1.5.	Формирование наставнических пар, групп: - разработать инструменты и организовать встречи для	Ноябрь ежегодно	Куратор направления Программы Педагог-психолог	Сформированы наставнические пары/группы форм наставничества «педагог - педагог», «педагог -

	формирования пар / групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым			студент», «работодатель - студент», «студент - студент», «студент-ученик»
1.6.	Организация работы наставнических пар / групп: - выбрать форматы взаимодействия - проанализировать сильные и слабые стороны участников; при необходимости; - организовать обратную связь от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы	В течение года	Куратор направления Программы	Реализованы планы мероприятий по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог - педагог», «педагог - студент», «работодатель - студент», «студент - студент», «студент-ученик». Проведен мониторинг эффективности реализации Программы. Разработана система поощрений наставников
1.7.	Завершение наставничества по выполнению плана мероприятий с наставляемыми: Обратная связь; рефлексия; мониторинг эффективности Программы; обобщение опыта лучших наставников; приглашение новых наставников	Июнь-сентябрь ежегодно	Куратор направления Программы	Осуществлена поддержка системы наставничества (в том числе через СМИ). Проведены мастер-классы по направлениям для наставников
1.8.	Поощрение сотрудника-наставника, работодателя-наставника	Сентябрь ежегодно	Директор	Благодарственные письма Фотографии на доске Почета Денежные премии (при наличии средств)
2.	<i>Обеспечение условий успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в техникуме</i>			
2.1.	Знакомство молодых (начинающих) специалистов с нормативно-правовой	Август сентябрь ежегодно	Наставник молодого специалиста	Минимизировано количество затруднений молодого (начинающего) специалиста в

	базой, регламентирующей образовательный процесс в техникуме			профессиональной деятельности.
2.2.	Изучение уровня профессионализма и деловых качеств, выявление затруднений молодых (начинающих) специалистов	В течение года	Замдиректора 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	Методист Педагог-психолог	Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг
2.4.	Взаимопосещение наставника и молодого (начинающего) специалиста учебных занятий, мероприятий	В течение года	Наставник молодого специалиста	Наличие собственных профессиональных работ
3.	<i>Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта</i>			
3.1.	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: открытые уроки, мастер-класс, совместная подготовка научно-методических разработок, научных публикаций.	В течение года	Методист 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 Наставник молодого специалиста	

3.3.	Подготовка молодого (начинающего) специалиста к прохождению процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности / на квалификационную категорию	В течение года	Методист Наставник молодого специалиста	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
4.	<i>Содействие адаптации сотрудников с большим стажем, испытывающим трудности в работе по новым технологиям (в том числе информационным)</i>			
4.1.	Выявление сотрудников с большим стажем, испытывающих трудности в работе по новым технологиям	Сентябрь ежегодно	Заместители директора	Выявлены сотрудники с большим стажем, испытывающие трудности в работе по новым технологиям
4.2.	Составление программы наставничества для сотрудников с большим стажем, испытывающих трудности в работе по новым технологиям	Сентябрь ежегодно	Методист Куратор ЦМН	Сотрудники с большим стажем, испытывающие трудности в работе по новым технологиям, включены в производственный процесс в соответствии с новыми технологиями
5.	<i>Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности</i>			
5.1.	Разработка системы профориентационной деятельности с участием социальных партнеров и работодателей	Сентябрь ежегодно	Администрация	Утвержден план совместной работы
5.2.	Реализация профориентационных мероприятий с участием социальных партнеров и работодателей	Сентябрь ежегодно	Администрация	Реализованы совместные мероприятия
5.3.	Реализация направления наставничества «студент-студент» в рамках деятельности органов студенческого самоуправления	В течение года	Зам. директора по УВР Социальные педагоги Кураторы групп	Выполнен план мероприятий наставничества «студент-студент»
5.4.	Поощрение студентов-наставников	Июнь ежегодно	Зам. директора по УВР	Благодарственные письма Фото на доске Почета

Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории				
6.				
6.1	Создание условий для участия обучающихся в проектной, научной, творческой, спортивной деятельности, реализация программ учебной и производственной практики	В течение года ежегодно	Администрация Наставники	Увеличение доли социально активных студентов
6.2	Подготовка обучающихся к участию в Чемпионатах Worldskills, Абилимпикс, профессиональных конкурсах и олимпиадах	Сентябрь - ноябрь ежегодно	Заместители директора по УПР, УР Наставники	Увеличено количество компетенций и участников Worldskills, Абилимпикс, профессиональных конкурсов
6.3	Подготовка обучающихся к демонстрационному экзамену в рамках промежуточной и итоговой аттестации	В течение года ежегодно	Заместители директора по УПР, УР Старший мастер Наставники	Увеличена численность выпускников, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА
6.4	Реализация дополнительных образовательных программ для обучающихся техникума	В течение года ежегодно	Заместитель директора по УПР, по УВР Старший мастер Наставники	Увеличено количество обученных

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Ожидаемый результат	Примечание
1.	Создание сообщества наставников и наставляемых, готового оказывать поддержку в модернизации образовательного процесса	Реализация всех направлений Программы наставничества: «студент-студент»; «студент-ученик»; «педагог-педагог»; педагог-студент»; «работодатель-студент»
2.	Повышение эффективности работы ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум»	- Повышение показателей эффективности техникума - Рост числа студентов, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные траектории (в т.ч. трудоустройство) - Создание плодотворной среды для развития педагогических работников и студенческого коллектива (в т.ч. освоение

		современных технологий) - Улучшение психологического климата в коллективе ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум»
--	--	--

ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
1	Доля сформированных пар «наставник-наставляемый» от общего числа нуждающихся, %	60	80	90	100
2	Доля детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	15	30	45
3	Доля детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	3	5	6
4	Доля педагогических работников - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, успешно аттестованных на соответствие занимаемой должности, %	100	100	100	100
5	Текущая текучесть кадров среди молодых (начинающих) педагогических работников, %	0	0	0	0
6	Доля штатных педагогических работников, прошедших повышение квалификации, %	100	100	100	100
7	Доля предприятий (организаций) от общего количества организаций-партнеров ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	5	7	10
8	Количество компетенций WorldSkills,	8	10	12	15

	Абилимпикс, в которых принимают участие студенты техникума, ед.				
9	Количество студентов – участников Чемпионатов WorldSkills, Абилимпикс, чел.	9	12	15	20
10	Доля студентов участвующих в проектной, научной, творческой, спортивной деятельности, %	75	80	85	87
11	Количество профессий/специальностей, по которым внедрена ГИА в форме демонстрационного экзамена, ед.	1	4	3	3
12	Количество студентов, сдавших ГИА в форме демонстрационного экзамена, чел.	24	96	75	75
13	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества (опросный), %	40	45	50	60
14	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества (опросный), %	50	60	65	70