ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ ЯРОСЛАВСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИНДУСТРИИ ПИТАНИЯ (ГПОУ ЯО ЯРОСЛАВСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИНДУСТРИИ ПИТАНИЯ)

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

_____ О.А.Троицкая

30 августа 2023

ПРОГРАММА

наставничества в ГПОУ ЯО Ярославском колледже индустрии питания

на 2023 - 2024 учебный год

г.Ярославль, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Паспорт Программы	3
Пояснительная записка	4
Целевые индикаторы Программы	9
Перечень мероприятий Программы	11
Ожидаемые результаты реализации Программы	17

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Формальные основания инициирования Программы	- Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»; - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403 - Р; - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642; - Перечень поручений Президента РФ от 22.02.2018 № 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 27.12.2017 года); - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13.11.2013 № 2108-р «Об утверждении перечня мероприятий по увеличению к 2020 году числа высококвалифицированных работников»;
Срок реализации Программы	2023-2024 учебный год
Исполнители Программы	Педагогические работники, обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, социальные партнеры
Система организации контроля исполнения Программы	Контроль и координацию исполнения Программы осуществляет педагогический совет

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

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

Настоящая Программа разработана для достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ГПОУ ЯО Ярославском колледже индустрии питания (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 в рамках образовательной деятельности Колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли:

Куратор - сотрудник колледжа, либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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.

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.

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.

Компоненты наставничества

Ценностно-смысловой	**Содержатель-ный**	**Технологический**	**Оценочно диагностический**
Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека	Работа с наставниками, наставляемыми, родителями обучающихся, коллективом Колледжа, работодателями, Социальными партнерами	Интерактивные технологии, тренинговые технологии, проектные технологии, консультации, практикумы, информационные технологии	Мониторинг и оценка параметров Программы: организационного и методического

Формы наставничества: «педагог - педагог», «педагог - студент», «работодатель - студент», «студент - студент», «студент-школьник».

Цели и задачи	**Область применения**	**Ожидаемые результаты**
Форма наставничества «педагог - педагог»		
успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого (начинающего) специалиста, повышение его профессионального	научно-методическая деятельность: - открытые уроки; - конкурсы профессионального мастерства; - курсы повышения квалификации;	-повышение уровня удовлетворенности собственной работой и Улучшение психоэмоционального состояния; -рост числа специалистов, желающих продолжать

потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи	- творческие мастерские; - школа молодого педагога; - тематические семинары; - разработка методических материалов	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 его индивидуальной образовательной траектории	- классные часы, - консультации, - образовательные и социальные проекты, - конкурсы профессионального мастерства, - фестивали, - курсовые работы, -ВКР, - волонтерство, - интеграция в профессиональное сообщество	- самореализация обучающихся в проектной деятельности, учебно-исследовательской, 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	практико-ориентированная деятельность: - учебная и производственная практика, - программы дуального	- улучшение образовательных результатов, - численный рост количества мероприятий профориентационного,

осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации	обучения, - проектная деятельность, - бизнес - проектирование, - ярмарки вакансий, - конкурсы проектных студенческих работ, - дискуссии, - экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки	мотивационного и практического характера, - увеличение доли обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные мониторинги, конкурсы, - численныйрост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров, - численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников Колледжа, в том числе непосредственно в колледже
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)	- классные 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 Колледжа, - численный рост посещаемости творческих кружков, клубов, объединений, спортивных секций, - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов

Форма наставничества «студент — ученик»		
успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций, мотивации на освоение профессий и специальностей, а также формирование осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития	интеграция наставнических мероприятий в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные экскурсии в образовательную организацию, где обучается студент, присутствие наставляемого на учебных и внеаудиторных занятиях, прохождение профессиональных проб для определения образовательной траектории, совместное посещение спортивных/культурных мероприятий, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции наставляемого в студенческое сообщество	результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности обучающихся в профориентационную работу, культурную жизнь образовательного учреждения, повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества

ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ ПРОГРАММЫ

Задачи программы	Целевые индикаторы программы
1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг Колледжа, способного на комплексную модернизации образовательной деятельности	1. Количество договоров о дуальном обучении по ОПОП, реализуемым в колледже, ед. 2. 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. 3. Участие в профессиональных наставнических мероприятиях,программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками, ед; 4. 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.; 5. Вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества Колледжа и обновлениена 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 Колледже	1. Количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Колледже, чел; 2. Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах, %; 3. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг, ед. 4. Наличие собственных 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 студентов, участвующих в олимпиадах и конкурсах Профессионального мастерства (регионального, всероссийского уровня), чел. 2. Численность выпускников очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел.
5. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории	1. Измеримое улучшение показателей колледжа 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 ПРОГРАММЫ

№ п\п	План мероприятий	Сроки исполнения	Ответственные	Ожидаемый результат
1. Формирование открытого и эффективного сообщества наставников, комплексная модернизация образовательной деятельности				
1.1	Подготовка условий для запуска Программы: - нормативно-правовое оформление Программы; - информировать коллектив и студентов о Программе, собрать предварительные запросы студентов и педагогов; - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию Программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние	Август-сентябрь	Заместители директора по УМР, Заместитель директора по УПР	Внесение корректировок в разработанное и утвержденное Положение о наставничестве (при необходимости). Издан приказ директора об организации наставничества в Колледже. Информированы участникиобразовательного процесса и социальные партнеры (на педсовете, заседании студсовета) о запуске Программы. Проведен мониторинг запросов о наставничестве. Утвержден План мероприятий по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог - педагог», «педагог - студент», «работодатель - студент», «студент - студент», «студент-школьник»
1.2	Формирование базы наставляемых: - информировать родителей, педагогов, студентов о возможностях и целяхПрограммы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы, социальные партнеры, работодатели), в том числе сбор запросов наставляемых	Сентябрь	Классные руководители Мастера п/о	Сформирована база наставляемых. Проведен анализ запросов наставляемых.
1.3	Формирование базы наставников: - информировать коллектив, студентов и их родителей о запуске Программы;	Сентябрь	Заместители директора	Реализовано взаимодействие с потенциальными наставниками ипартнерами

	- собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов работодателей или их представителей; - взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников			на профильных мероприятиях (конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы). Привлечены ресурсы и эксперты для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества
1.4	Отбор и обучение наставников: - разработать критерии отбора наставников под запросы наставляемых; - организовать отбор и обучение наставников, в т.ч. дистанционно с применением электронныхресурсов	Октябрь-ноябрь	Заместители директора,	Реализовано взаимодействие с административной командой, преподавателями и активными студентами для выбора куратора Программы, формирования команды, ответственной за реализацию Программы, пополнения базы наставников. Реализовано взаимодействие со студентами и их родителями для получения согласия на участие в Программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи 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: - разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару, продолжить поиск наставника	Сентябрь-октябрь	Куратор Программы	Сформированы наставнические пары по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог - педагог», «педагог - студент», «работодатель - студент», «студент - студент», «студент-ученик»

1.6	Организация работы наставнических пар: - выбрать форматы взаимодействия для каждой пары; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации/материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния Программы на них; - разработать систему поощрений наставников	В течение года	Куратор 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
1.7	Завершение наставничества по выполнению плана мероприятий с наставляемыми: - организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния Программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая	Июнь-сентябрь	Куратор Программы	Проведены конкурсы профессионального мастерства, «Лучшая пара «Наставник+» и т.д. Участие наставников в фестивалях, форумах, конференциях. Осуществлена поддержка системы наставничества через СМИ: создание специальной рубрики на официальном сайте Колледжа «Наши наставники». Проведены мастер-классы по направлениям для наставников.

	завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли; - пригласить представителей образовательных организаций, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества			
1.8	Поощрение сотрудника-наставника, представителя - работодателя-наставников за выполнение функции наставничества: - объявление благодарности администрацией Колледжа; - награждение грамотой администрации Колледжа; - премирование за счет средств от иной приносящей доход деятельности Колледжа	Сентябрь	Куратор Программы	Вручены благодарственные письма, грамоты и пр.
2. Обеспечение условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в колледже				
2.1	Знакомство молодых (начинающих) специалистов с нормативно-правовой базой, регламентирующей образовательный процесс в Колледже	Август-сентябрь	Наставник	Минимизировано количество затруднений молодого (начинающего) специалиста в профессиональной деятельности
2.2.	Изучение уровня профессионализма и деловых качеств, выявление затруднений молодых (начинающих) специалистов	В течение года	Заместители директора	Составлен и реализован индивидуальный план работы с молодым (начинающим) специалистом
2.3	Оказание психолого-педагогической, методической помощи в период адаптации к профессиональной деятельности и работе в новом коллективе, в преодолении затруднений	В течение года	Педагог-психолог	Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг
2.4.	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста:	В течение года	Наставник	Наличие собственных методических практик молодого специалиста

	взаимопосещение учебных занятий, участие в научно-методических мероприятиях			
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	Педагог-психолог, наставник	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	Педагог-психолог, наставник	Наличие собственных опубликованных материалов
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	Заместители директора	Утвержден план совместной профориентационной деятельности Колледжа и работодателей (социальных партнеров) на учебный год
4.2.	Реализация профориентационныхмероприятий с участием социальных партнеров и работодателей	В течение года	Заместители директора	Реализован план совместной профориентационной деятельности Колледжа и работодателей (социальных партнеров). Повышена привлекательность Колледжа для потребителейобразовательных услуг
4.3.	Реализация мероприятий наставничества «студент-студент» в рамках деятельности органов студенческого самоуправления и волонтерской деятельности	В течение года	Заместители директора	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 Колледжа; - награждение грамотой Колледжа	Июнь, сентябрь	Заместители директора	Вручены лучшим студентам-наставникам специальные памятные подарки. 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	Заместители директора	Заключены договоры с предприятиями о дуальном обучении
5.2.	Заключение договоров с предприятиями и организациями о совместной реализации программ учебной и производственной практики, в т.ч. с использованием технологий наставничества	Апрель	Заместители директора	Заключены договоры с предприятиями и организациями о совместной реализации программ учебной и производственной практики, в т.ч. с использованием технологий наставничества
5.3.	Подготовка обучающихся колледжа к участию в региональных чемпионатах, в региональных, окружных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства	В течение года	Заместители директора	Зафиксирован рост количества обучающихся колледжа, участвующих в региональных, всероссийских олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства
5.4.	Подготовка обучающихся колледжа к демонстрационному экзамену в рамках промежуточной/итоговой аттестации	В течение года	Заместители директора	Увеличена численность выпускников, успешно сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА
5.5.	Оказание содействия, консультирование выпускников в трудоустройстве по полученной профессии/специальности	В течение года	Заместители директора, наставники	Увеличена доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

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

- команда наставников для молодых (начинающих) специалистов внутри Колледжа не менее 6 человек;
- команда наставников из числа представителей-работодателей и социальных партнеров для обучающихся Колледжа не менее 5 организаций;
- команда наставников из числа студентов для обучающихся Колледжа не менее 10 человек;
- организованы пары «наставник - наставляемый» не менее 100% от необходимого количества.

2. Повышение эффективности образовательной деятельности Колледжа:

- увеличение числа выпускников с дипломами с отличием/завершивших обучение на «хорошо» и «отлично»/имеющих индивидуальные достижения в профессиональных конкурсах, чемпионатах, соревнованиях;
- рост числа студентов и выпускников, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории, в т.ч. трудоустройство по профилю освоенной профессии/специальности.

Показатели, характеризующие результативность мероприятий Программы

№ п/п	Показатель	Тип показателя (основной/ аналитический)	2023-2024 учебный год
1	Доля сформированных пар «наставник - наставляемый» от общего числа нуждающихся в наставничестве молодых (начинающих) специалистов Колледжа, %	основной	100
2	Доля преподавателей, успешно аттестованных на соответствие занимаемой должности со стажем до 3 лет, %	основной	100
3	Доля сформированных пар «наставник-наставляемый» от общего числа нуждающихся в наставничестве обучающихся Колледжа, %	основной	100
4	Количество договоров о дуальном обучении по ОПОП, реализуемым в Колледже, ед.	основной	8
5	Количество студентов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	основной	6
6	Количество профессий и специальностей, по которым внедрена ГИА в форме демонстрационного экзамена,ед.	основной	3
7	Численность выпускников, успешно сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел.	основной	115
8	Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, %	аналитический	74%