**Аналитическая справка**

**о результатах инновационной деятельности**

**за период с октября 2019г. по июнь 2020г.**

|  |  |
| --- | --- |
| Полное наименование организации | Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение«Колледж судостроения и прикладных технологий» |
| Ф.И.О. руководителя организации | Женаев Анатолий Леонидович, кандидат педагогических наук, заслуженный учитель Российской Федерации, почетный работник системы начального профессионального образования, лауреат премии им. Неболсина |
| Вид региональной инновационной площадки | Ресурсный центр подготовки специалистов Санкт-Петербурга |
| Тема реализуемого проекта /программы | «Разработка организационно-методической модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования» |
| Этап работы | 1 этап |
| Ф.И.О. научного руководителя, ученая степень (звание), место работы | Проценко Геннадий Васильевич, к.т.н., доцент СПб ГМТУ |
| Контактный телефон организации |  783-21-02 |
| Адрес страницы сайта организации в Интернет, на которой размещена информация о реализуемом проекте /программе | [**http://ксипт.рф/**](http://ксипт.рф/) |
| Адрес электронной почты организации | [ksipt@ksipt.ru](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%20%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BA%D0%B0%20%D0%BE%20%D1%80%D0%B5%D0%B7%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B0%D1%85%20%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%B4%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%202018-2019%20%D1%83%D1%87.%D0%B3%D0%BE%D0%B4.docx) |

1. **Описание этапа инновационной деятельности**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Этапы | Задачи этапа | Основное содержание работы | Планируемыйрезультат | Документ, подтверждающий выполнение работы по этапу | Сроки выполнения |
| **1****Организационно- подготовительный** | 1.Анализ существующих практик наставничества на предприятиях и в образовательных организациях. 2.Составление перечня профессиональных компетенций на основе анализа требований к компетенциям и личностным качествам наставников. 3.Разработка и внедрение методики выявления профессионально-важных качеств и умений потенциальных наставников.4.Отбор потенциальных претендентов на роль наставников по результатам входящей диагностики личностных качеств и профессиональных компетенций сотрудников.5.Разработка и внедрение управленческих регламентов и документооборота по наставничеству (бланки, оценочные листы, тесты, документы, должностные инструкции, положения, формы отчетности, схемы взаимодействия) | 1. Формирование рабочей группы по внедрению наставничества на предприятии и в ОУ.2.Изучение, анализ, существующих практик наставничества на предприятиях и в образовательных организациях.3. Проведение рабочих совещаний с педагогическим коллективом и основными социальными партнёрами.4. Мониторинг с участием социальных партнеров и представителей ПОУ: проведение анкетирование работодателей и функционального анализа выявления необходимых, достаточных, наиболее значимых профессиональных и общих компетенций специалистов.5.Разработка нормативной документации, обеспечивающей внедрение наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров. 6.Создание страницы на сайте колледжа.7.Мониторинг реализации первого этапа проекта. | 1.Наличие рабочей группы по внедрению наставничества на предприятии и в ОУ.2. Проект организационно-методической модели внедрения наставничества. 3.Аналитическая справка по результатам мониторинга социальных партнеров и ОУ о требованиях к компетенциям и личностным качествам наставников.4. Пакет нормативной документации, обеспечивающей внедрение наставничества в колледже и на производстве.5. Группа наставников, сформированная из сотрудников предприятий и ОУ | 1. Приказ о составе рабочей группы, протоколы рабочих собраний.2. Материалы мониторинга по выявлению профессионально-важных качеств и умений потенциальных наставников.3.Комплект нормативно-правового обеспечения для внедрения наставничества в профессиональном образовательном учреждении и на предприятии.4. Проект модели внедрения наставничества.5. Создание электронной библиотеки, содержащей материалы по организации наставничества на предприятии и в ОУ. 6.Страница на сайте колледжа. | **Октябрь 2019- Июнь 2020** |
|  |

**Целью** реализации инновационной образовательной программы на данном этапе является разработка модели внедрения наставничества в учебный и производственный процессы в условиях практико-ориентированного.

 Для достижения данной цели запланировано решение следующей **задачи**:

1. Создание организационно - педагогических условий внедрения и развития системы наставничества на производстве и в образовательном учреждении.

2.Разработка алгоритмов и механизмов внедрения наставничества на предприятиях, моделей взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций работодателей при формировании системы наставничества на производстве.

3.Создание организационно-методического обеспечения по формированию и реализации системы наставничества на производстве, в том числе, программ по формированию педагогических компетенций наставников.

**Перечень мероприятий**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Мероприятие** | **Задача этапа** | **Дата** **проведения** |
| 1 | Анализ существующих практик наставничества на предприятиях и в образовательных организациях [(Приложение1)](%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%201.%20%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA.pdf) | Изучение, анализ, существующих практик наставничества на предприятиях и в образовательных организациях | октябрь-ноябрь 2019г. |
| 2 | Формирование рабочей группы по внедрению наставничества на предприятии и в ОУ. | Формирование рабочей группы и проведение рабочих совещаний с педагогическим коллективом и основными социальными партнёрами. | в течение всего срока |
| 3 | Разработка нормативной документации, обеспечивающей внедрение наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров, включая разработку механизмов морального и материального стимулирования наставников | Изучение, анализ и разработка комплекта нормативной документации, обеспечивающей внедрение наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров, включая разработку механизмов морального и материального стимулирования наставников | в течение всего срока |
| 4 | Разработка методики выявления профессионально-важных качеств и умений наставников | Проведение мониторинга и анализа результатов для выявления профессионально-важных качеств и умений потенциальных наставников. Характеристика профессионально-важных качеств и умений наставников, включающая перечень профессиональных компетенций на основе анализа требований к компетенциям и личностным качествам наставников | ноябрь-декабрь2019г. |
| Составление базы данных потенциальных претендентов на роль наставников | январь-февраль2020г. |
| 5 | Разработка проекта модели внедрения наставничества | Разработка моделей реализации форм наставничества:-«студент-студент»;-«преподаватель-преподаватель»;-«работодатель-студент» | декабрь2019г.-февраль2020г. |
| 6 | Разработка программ обучения и повышения квалификации наставников | Разработка программ повышения квалификации для педагогических работников и студентов колледжа, а также наставников предприятий | март-апрель 2020г. |
| 7 | Разработка критериев оценки эффективности деятельности наставников и системы наставничества в целом | Разработка проекта показателей эффективности внедрения модели наставничества | апрель-май 2020г. |
| 8 | Организация сетевого взаимодействия между колледжем и судостроительными предприятиями | Заключение договоров об организации сетевого взаимодействия между колледжем и судостроительными предприятиями. Создание инновационной образовательной среды с применением сетевого взаимодействия | в течение всего срока |
| 9 | Информирование населения о деятельности РЦ в средствах массовой информации | Размещение информационных материалов на сайте колледжа | в течение всего срока |
| 10 | Проведение консультаций для педагогических работников профессиональных образовательных организаций по профилю работы РЦ | Распространение опыта по созданию инновационной образовательной среды ОУ | Вторая и четвертая пятница каждого месяца |

**Публикации**

|  |  |
| --- | --- |
|  | 1. Алексашина С. О. «Наставничество как адаптация молодого специалиста к профессионально-педагогической деятельности». Статья будет размещена в сборнике «Лучшие практики работы ресурсных центров подготовки специалистов СПб», 2020г.2. Боталова Я. В. «Наставничество - технология успешной подготовки кадров для судостроительной отрасли». Статья будет размещена в сборнике «Лучшие практики работы ресурсных центров подготовки специалистов СПб», 2020г.3. Дмитриев А. Н. «Наставничество – как метод профессиональной адаптации молодого педагога». Статья будет размещена в сборнике «Лучшие практики работы ресурсных центров подготовки специалистов СПб», 2020г.4. Имамбаева Л. М. «Духовно-нравственное воспитание студентов в условиях культурной среды Санкт-Петербурга – как элемент наставничества». Статья будет размещена в сборнике «Лучшие практики работы ресурсных центров подготовки специалистов СПб», 2020г.5. Кияткина И.Г., Шкадова Е.И. «Педагогические методы и приемы обучения иностранному языку студентов среднего профессионального учреждения». Статья будет размещена в сборнике «Лучшие практики работы ресурсных центров подготовки специалистов СПб», 2020г.6. Морозова М. А. «Проблемы внедрения системы наставничества». Статья будет размещена в сборнике «Лучшие практики работы ресурсных центров подготовки специалистов СПб», 2020г.7. Олимова Н. Н. «Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности обучающегося». Статья будет размещена в сборнике «Лучшие практики работы ресурсных центров подготовки специалистов СПб», 2020г.8. Ринейская Я.В. «Наставничество как метод повышения мотивации студента к образовательному процессу». Статья будет размещена в сборнике «Лучшие практики работы ресурсных центров подготовки специалистов СПб», 2020г.9. Сиверский А. А., Пирязева Е. Б. «Система наставничества в педагогическом коллективе колледжа». Статья будет размещена в сборнике «Лучшие практики работы ресурсных центров подготовки специалистов СПб», 2020г.10. Тихомирова Н. В. «Наставничество и его этапы». Статья будет размещена в сборнике «Лучшие практики работы ресурсных центров подготовки специалистов СПб», 2020г.11. Топильская А. В. «Наставничество как элемент эстетического воспитания обучающихся». Статья будет размещена в сборнике «Лучшие практики работы ресурсных центров подготовки специалистов СПб», 2020г.12. Чехович Н.С. «Наставничество в период обучения и подготовки выпускников к государственной итоговой аттестации по профессии «Сварщик». Статья будет размещена в сборнике «Лучшие практики работы ресурсных центров подготовки специалистов СПб», 2020г.13. Шматок С. Л. «Наставничество как форма передачи опыта на промышленном предприятии». Статья будет размещена в сборнике «Лучшие практики работы ресурсных центров подготовки специалистов СПб», 2020г. |

**Система поддержки субъектов инновационного процесса**

Финансовая поддержка:

* Заведующий ресурсным центром-1; методист ресурсного центра-1; аналитик -1.
* В колледже организован попечительский совет, в состав которого включены представители работодателей. Попечительский Совет создан в целях привлечения внебюджетных средств для обеспечения деятельности и развития СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий» и ресурсного центра, для совершенствования и развития материально-технической базы, финансирования конкурсов, соревнований, олимпиад, массовых общеколледжных мероприятий и мероприятий на базе РЦ.
* При назначении выплат стимулирующего характера с учетом показателей эффективной деятельности учитывается участие инженерно-педагогических работников: в разработке и корректировке программ повышения квалификации наставников; участие в семинарах и круглых столах; в разработке теоретического и практического материала для проведения конкурсов профессионального мастерства; в реализации внедрения модели наставничества.

Организационно-методическая поддержка:

* Осуществляется кафедрой профессионального образования АППО в режиме совещаний, консультаций и обучения по вопросам организации инновационной деятельности.
* Инженерно-педагогическим работникам и студентам колледжа, а также сотрудникам предприятий, прошедшим обучение, выдается удостоверение о повышении квалификации.
* Участникам семинаров и мастер-класса вручаются сертификаты.

Информационная поддержка осуществляется:

* На сайте АППО (<http://www.spbappo.ru/institut-razvitiya-obrazovaniya/kafedra-professionalnogo-obrazovaniya>).
* Посредством страницы сайта СПб ГБПОУ « Колледж судостроения и прикладных технологий» (<http://ксипт.рф/>).
* Информированием о деятельности ресурсного центра в рамках совещаний, семинаров, мастер-классов.
* Учебными центрами судостроительных предприятий.
* Путем размещения информации о ресурсном центре на сайтах предприятий.

**Эффективность использования ресурсов** (кадровых, материально-технических, финансово-экономических и т.п.)

* Кадровые ресурсы - согласно штатному расписанию в СПб ГБПОУ КСиПТ все ставки заняты полностью; к работе ресурсного центра привлечены 20 инженерно-педагогических сотрудников и 8 студентов колледжа.
* Материально-технические ресурсы – активно используются для обучения инженерно-педагогических работников, а также наставников предприятия: два мультимедийных комплекса; две интерактивные доски, четыре компьютерных класса, оснащенных компьютерами/ноутбуками (с выходом в Интернет).
* Финансово-экономические ресурсы – согласно бюджетному финансированию.
* Информационные ресурсы – за 2019-2020 учебный год в мероприятиях ресурсного центра в дистанционном режиме приняли участие социальные партнеры: АО «Адмиралтейские верфи»; ПАО СЗ «Северная верфь»; АО «Балтийский завод».
* Профориентационные мероприятия для обучающихся ОУ -12.
1. **Система управления инновационной деятельностью:**

**Перечень и обоснование разработанных локальных актов, регламентирующих деятельность ОУ в ходе реализации инновационного проекта:**

* Заявка на осуществление деятельности в режиме ресурсного центра подготовки специалистов Санкт-Петербурга Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж судостроения и прикладных технологий».

[(Приложение 2)](%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%202.%20%D0%A1%D0%9F%D0%91%20%D0%93%D0%91%D0%9F%D0%9E%D0%A3%20%D0%9A%D0%A1%D0%B8%D0%9F%D0%A2.%20%D0%97%D0%90%D0%AF%D0%92%D0%9A%D0%90%20%D0%A0%D0%A6%20%20.docx)

* Положение о Ресурсном центре на базе Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж судостроения и прикладных технологий». [(Приложение 3)](%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%203.%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%20%D0%A0%D0%A6%20%202019%D0%B3..pdf)
* Положение о наставничестве в СПБ ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий». [(Приложение 4)](%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%204.%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%20%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%20%D0%A1%D0%9F%D0%91%20%D0%93%D0%91%D0%9F%D0%9E%D0%A3%20%D0%9A%D0%A1%D0%B8%D0%9F%D0%A2.pdf)
* Положение о рабочей группе по реализации инновационной программы. [(Приложение 5)](%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%205.%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B5%D0%B9%20%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%BF%D0%BF%D0%B5%20.pdf)
* Положение о наставничестве между СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий» и ПАО «Северная верфь» по организации производственной практики.
* Положение о наставничестве между СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий» и АО «Адмиралтейские верфи» по организации производственной практики.
* Договор о сетевом взаимодействии и сотрудничестве между СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий» и АО «Адмиралтейские верфи» по организации производственной практики.
* Договор о сетевом взаимодействии и сотрудничестве между СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий» ПАО СЗ «Северная верфь» по организации производственной практики.
* И др.

**Другие документы, регламентирующие деятельность ресурсного центра:**

* План работы ресурсного центра СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий» по инновационной образовательной программе «Разработка организационно-методической модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования» на 2019-2020 учебный год. [(Приложение 6)](%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%206.%20%D0%9A%D0%A1%D0%B8%D0%9F%D0%A2.%20%D0%9F%D0%BB%D0%B0%D0%BD%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%8B%20%D0%A0%D0%A6%20%20%D0%BD%D0%B0%202019-2020%20%D1%83%D1%87.%D0%B3%D0%BE%D0%B4.pdf)
* И др.

**Система «внутрифирменного» повышения квалификации специалистов, участвующих в инновационной деятельности, ее влияние на рост эффективности инновационной**

**деятельности учреждения в целом.**

В 2019-2020 учебном году 12 сотрудников колледжа повысили квалификацию, из них 2 человека по программе **«Инженер-технолог в области судостроения»,** 1 человек - по программе «Актуальные проблемы разработки образовательных программ с учетом требований профессиональных стандартов», 2 человека - по программе «Современные средства оценивания образовательных результатов как основа объективной оценки качества подготовки квалифицированных рабочих и специалистов», 2 человека освоили программу ДПО «Новые методы обучения и образовательные технологии в системе профессионального образования», 2 человека – программу ДПО «Специалист по оптимизации производственных процессов в судостроении», 3 человека прошли программу переподготовки «Мастер производственного обучения». Все освоенные программы соответствуют или приближены к теме ИОП.

В ходе реализации инновационной образовательной программы разработаны дополнительные профессиональные программы повышения квалификации педагогических работников и наставников от предприятия - «Наставничество как процесс сопровождения молодого сотрудника от ученика до профессионала», студентов колледжа «Учимся сами, учим учиться других».

**Эффективность инновационной деятельности** определяется

*- достижением запланированных результатов:*

* к концу первого года работы достигнуты не все запланированные результаты:

- не проведен городской семинар «Создание системы наставничества в ОУ и на предприятии», что связано с тем, что в условиях пандемии образовательные организации и предприятия перешли в режим самоизоляции. Городской семинар будет проведен на 2 этапе реализации инновационной программы.

* остальные мероприятия проведены в соответствии с планом работ РЦ;

*- и соотношением затрат и результата:*

* инженерно - педагогический коллектив с участием работодателей, студентов колледжа, наставников производства, участвующих в мероприятиях ресурсного центра, принял активное участие в реализации инновационной образовательной программы «Разработка организационно-методической модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования».

На основании собеседований и обсуждений с работодателями, педагогическими работниками и студентами колледжа разработанных в соответствии с планом работы РЦ методических и нормативных документов для реализации ИОП, был проведен анализ эффективности деятельности ресурсного центра за отчетный период.Создана примерная база потенциальных наставниковот предприятий, ОУ и студенческого сообщества.

**Наличие системы общественной экспертизы результатов инновационной деятельности.**

Общественная экспертиза результатов инновационной деятельности осуществлялась на основе собеседований и обсуждений с представителями администраций судостроительных предприятий как на базе ресурсного центра, так и с использованием дистанционных технологий в период пандемии.

**Организация сетевого взаимодействия и сотрудничества с другими учреждениями**

Основными партнерами ОУ в осуществлении программы инновационной образовательной деятельности на основании договоров о сотрудничестве являются:

1. АО «Адмиралтейские верфи»;

2. ПАО Судостроительный завод «Северная верфь»;

3. АО «Балтийский завод».

**3. Описание результатов, полученных в процессе инновационной деятельности в соответствии с разделами IV, V инновационной образовательной программы**

В процессе инновационной деятельности получены следующие результаты, представляющие собой единую систему:

1. Приказ о создании рабочей группы.

2. План работы рабочей группы по наставничеству. [(Приложение 7)](%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%207.%20%D0%9F%D0%BB%D0%B0%D0%BD%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%8B%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B5%D0%B9%20%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%BF%D0%BF%D1%8B%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83.pdf)

3. Модель внедрения наставничества[. (Приложение 8)](%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%208.%20%D0%9C%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C%20%D0%B2%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0.pdf)

4. Профессионально-важные качества и умения потенциальных наставников[.(Приложение 9)](%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%209.%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE-%D0%B2%D0%B0%D0%B6%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%BA%D0%B0%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0%20%D0%B8%20%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F.pdf)

5.Дорожная карта реализации программы наставничества в СПб ГБПОУ КСиПТ.

[(Приложение 10)](%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2010.%D0%94%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B6%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B0%20%D1%80%D0%B5%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D1%8B%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0%20%D0%B2%20%D0%A1%D0%9F%D0%B1%20%D0%93%D0%91%D0%9F%D0%9E%D0%A3%20%D0%9A%D0%A1%D0%B8%D0%9F%D0%A2.pdf)

6.Технологическая карта этапов деятельности наставников. [(Приложение 11)](%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2011.%20%D0%A2%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B0%20%D1%8D%D1%82%D0%B0%D0%BF%D0%BE%D0%B2%20%D0%B4%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2.pdf)

7. Положения и локальные акты по реализации наставничества.

8. Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Наставничество как процесс сопровождения молодого сотрудника от ученика до профессионала». [(Приложение 12)](%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2012.%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0%20%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0.pdf)

9. Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Учимся сами, учим учиться других»[.(Приложение 13)](%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2013.%20%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0%20%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0.pdf)

10. Показатели эффективности внедрения модели наставничества. [(Приложение 14)](%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2014.%20%D0%9F%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B8%20%D1%8D%D1%84%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%B2%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B8.pdf)

11. База данных потенциальных претендентов на роль наставников.

12. Аналитическая справка о результатах инновационной деятельности.

 И др.

**Диссеминация продуктов инновационной деятельности происходит посредством:**

1. Представление информации о реализации внедрения наставничества во время проведения профориентационных мероприятий;
2. Размещение информации и материалов по реализуемой ИОП на официальном сайте колледжа;
3. Публикации в печати статей по теме инновационной программы.

**4. Обоснование эффективности полученных результатов**

Основными разработками, обеспечивающими эффективность реализации инновационной образовательной программы, являются:

1) Комплект нормативно-правового обеспечения внедрения наставничества в профессиональном образовательном учреждении и на предприятии;

 2) Материалы мониторинга по выявлению профессионально-важных качеств и умений потенциальных наставников;

3) Проект модели внедрения наставничества;

4) Банк данных потенциальных наставников;

5) Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации наставников;

6) Показатели эффективности внедрения модели наставничества.

**5. Характеристика степени устойчивости результатов инновационной**

 **деятельности, транслируемость опыта.**

**Сильные стороны:**

- заключение долгосрочных договоров с судостроительными предприятиями на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в условиях реализации наставничества;

- заключение договоров об организации производственной практики с использованием наставничества с крупнейшими судостроительными верфями города (гарантия дальнейшего трудоустройства);

- наличие опытных сотрудников;

-успешная адаптация на рабочем месте;

-возможность продвижения по карьерной лестнице.

**Слабые стороны:**

- использование наставничества сиюминутно влияет на производительность труда за счет отвлечения наставников на обучение практикантов, но это может минимизироваться за счет высокого качества подготовки кадров и отсутствием в дальнейшем необходимости «доучивать» выпускников на рабочих местах;

- возрастание нагрузки на преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа и наставников от предприятия в связи с необходимостью постоянной корректировки образовательных программ, но это компенсируется возможностью дополнительного заработка.

**Угрозы:**

-формальный подход к наставничеству;

-отсутствие желания молодых специалистов повышать свою квалификацию;

-переход подготовленного специалиста в другое структурное подразделение.

**Для минимизации** рисков выстраивается новый формат взаимоотношений внутри колледжа, а также между образовательным учреждением и предприятием, когда заинтересованность и ответственность за качество подготовки специалиста лежит на всех участниках образовательного процесса. К процессу обучения максимально привлекаются специалисты предприятий, преподаватели, мастера производственного обучения и студенты колледжа.

**Трансляция опыта** осуществлялась посредством публикаций в СМИ и представлением информации на сайте колледжа.

1. **Описание перспектив развития инновационной деятельности.**

**Перспективы развития инновационной деятельности определяются:**

* потребностью судостроительных предприятий и общества в подготовке высококвалифицированных специалистов по рабочим профессиям;
* потребностью в организации инновационной учебно-производственной среды для качественной подготовки высококвалифицированных рабочих;
* потребностью самих обучающихся в получении востребованной профессии в условиях реализации инновационной программы;
* повышением квалификации педагогических кадров, способных обеспечить реализацию современных образовательных программ с использованием инновационных технологий.

«30» августа 2020 года