**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:\Users\User\Downloads\Аналитическая%20справка%20о%20результатах%20инновационной%20деятельности%202018-2019%20уч.год.docx) |

1. **Описание этапа инновационной деятельности**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Этапы | Задачи этапа | Основное содержание работы | Планируемый  результат | 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)](Приложение/Приложение%201.%20Анализ%20практик.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-  декабрь  2019г. |
| Составление базы данных потенциальных претендентов на роль наставников | январь-  февраль  2020г. |
| 5 | Разработка проекта модели внедрения наставничества | Разработка моделей реализации форм наставничества:  -«студент-студент»;  -«преподаватель-преподаватель»;  -«работодатель-студент» | декабрь  2019г.-  февраль  2020г. |
| 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)](Приложение/Приложение%202.%20СПБ%20ГБПОУ%20КСиПТ.%20ЗАЯВКА%20РЦ%20%20.docx)

* Положение о Ресурсном центре на базе Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж судостроения и прикладных технологий». [(Приложение 3)](Приложение/Приложение%203.%20Положение%20о%20РЦ%20%202019г..pdf)
* Положение о наставничестве в СПБ ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий». [(Приложение 4)](Приложение/Приложение%204.%20Положение%20о%20%20наставничестве%20СПБ%20ГБПОУ%20КСиПТ.pdf)
* Положение о рабочей группе по реализации инновационной программы. [(Приложение 5)](Приложение/Приложение%205.Положение%20о%20рабочей%20группе%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)](Приложение/Приложение%206.%20КСиПТ.%20План%20работы%20РЦ%20%20на%202019-2020%20уч.год.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)](Приложение/Приложение%207.%20План%20работы%20рабочей%20группы%20по%20наставничеству.pdf)

3. Модель внедрения наставничества[. (Приложение 8)](Приложение/Приложение%208.%20Модель%20внедрения%20наставничества.pdf)

4. Профессионально-важные качества и умения потенциальных наставников[.(Приложение 9)](Приложение/Приложение%209.Профессионально-важные%20качества%20и%20умения.pdf)

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

[(Приложение 10)](Приложение/Приложение%2010.Дорожная%20карта%20реализации%20%20программы%20наставничества%20в%20СПб%20ГБПОУ%20КСиПТ.pdf)

6.Технологическая карта этапов деятельности наставников. [(Приложение 11)](Приложение/Приложение%2011.%20Технологическая%20карта%20этапов%20деятельности%20наставников.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)](Приложение/Приложение%2012.Программа%20повышения%20квалификации%20%20наставника.pdf)

9. Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Учимся сами, учим учиться других»[.(Приложение 13)](Приложение/Приложение%2013.%20Программа%20повышения%20квалификации%20наставника%20студента.pdf)

10. Показатели эффективности внедрения модели наставничества. [(Приложение 14)](Приложение/Приложение%2014.%20Показатели%20эффективности%20внедрения%20модели.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