**Комитет по образованию Санкт-Петербурга**

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное**

**профессиональное образовательное учреждение**

**«Колледж судостроения и прикладных технологий»**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Начальник отдела профессионального  образования  Комитета по образованию  В.В. Фролов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г. | УТВЕРЖДАЮ  Директор СПб ГБПОУ КСиПТ  А.Л. Женаев  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г. |

**ЗАЯВКА**

на осуществление деятельности в режиме ресурсного центра

подготовки специалистов Санкт-Петербурга

Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения

«Колледж судостроения и прикладных технологий»

**Инновационная образовательная программа**

«Разработка организационно-методической модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам

среднего профессионального образования»

**Санкт-Петербург 2019**

**ЗАЯВКА**

Регистрационный номер №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата регистрации заявки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| Полное наименование  образовательного учреждения | Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Колледж судостроения и прикладных технологий» |
| ФИО руководителя  организации | Женаев Анатолий Леонидович |
| Сведения о сроках действия  лицензии и аккредитации ОУ | Лицензия: серия 78 Л01 № 0000992, регистрационный номер № 0970 от 20.05.2014, бессрочная  Аккредитация: 78А01 № 0000404, регистрационный номер № 424 от 21.01.2014, срок действия до 27.05.2019 |
| Контактная информация  об организации: |  |
| Адрес | 198096, Санкт-Петербург, улица Кронштадтская, дом 5, Лит. А. |
| Телефон/ Факс | телефон: +7 (812) 783-21-20  факс: +7 (812) 783-21-20 |
| Электронный адрес | [ksipt@ksipt.ru](mailto:ksipt@ksipt.ru) |
| Сайт | <http://ксипт.рф/> |

**Информация об инновационном потенциале организации:**

**- перечень реализуемых в организации профессий и специальностей:**

* «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования»;
* «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)»;
* «Наладчик сварочного и газоплазморезательного оборудования»;
* «Наладчик станков и оборудования в механообработке»;
* «Станочник (металлообработка)»;
* «Контролер станочных и слесарных работ»;
* «Слесарь»;
* «Судостроитель-судоремонтник металлических судов»;
* «Судостроитель-судоремонтник неметаллических судов»;
* «Слесарь-монтажник судовой»;
* «Электрорадиомонтажник судовой»;
* «Мастер столярного и мебельного производства»;
* «Судостроение»;
* Технология машиностроения»;
* «Сварочное производство».

**- перечень организаций, участвующих в реализации основных и дополнительных образовательных программ с использованием сетевой формы:**

* АО «Адмиралтейские верфи»;
* ПАО СЗ «Северные верфи»;
* АО «Балтийский завод»;
* Санкт-Петербургский государственный морской технический университет.

**- информация о стратегических партнерах организации:**

* АО «Адмиралтейска верфи»;
* ПАО СЗ «Северные верфи»;
* АО «Балтийский завод»;
* ЗАО «Невский завод»;
* ПАО «СФ «Алмаз»;
* АО «Завод «Энергия».

**-информация о внутренней системе управления качеством:**

# Управление качеством в СПб ГБПОУ КСиПТ регламентируется Положением о внутреннем контроле, которое разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Приказом Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 (ред. от 15.12.2014) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», письмами Минобразования России от 10.09.1999 №22-06-874 «Об обеспечении инспекционно-контрольной деятельности» и от 07.02.2001 № 22-06-147 «О содержании и правовом обеспечении должностного контроля руководителей образовательных учреждений», Уставом колледжа.

Положение описывает содержание и порядок проведения внутреннего контроля образовательного процесса в колледже.

Основным объектом контроля является деятельность педагогических работников колледжа, а предметом - соответствие результатов их педагогической деятельности законодательству РФ и нормативно - правовым актам, включая приказы, распоряжения по колледжу и решения педагогических советов.

Задачами внутреннего контроля являются:

- осуществление контроля за исполнением законодательства в области образования, нормативных документов органов управления образования разных уровней и решений педсоветов колледжа;

- анализ причин, лежащих в основе нарушений, принятие мер по их предупреждению;

- анализ и экспертная оценка эффективности деятельности педагогического коллектива;

- изучение результатов педагогической деятельности, выявление положительных и отрицательных тенденций в организации образовательного процесса и разработка на этой основе предложений по распространению педагогического опыта и устранение негативных тенденций; анализ результатов реализации приказов и распоряжений по колледжу;

- оказание методической помощи педагогическим работникам в процессе контроля.

Результаты внутреннего контроля регулярно обсуждаются на заседаниях Педагогического совета.

**-информация об опыте инновационной деятельности организации:**

Образовательное учреждение работает в режиме ресурсного центра по подготовке специалистов с 2011 года. За последние 5лет ресурсным центром реализовывались следующие инновационные образовательные программы:

* «Центр профессиональных (прикладных) квалификаций как инновационная образовательная среда для подготовки рабочих кадров судостроительной отрасли», с 01.09.2013 по 31.08.2016г.

Одной из целей данной инновационной образовательной программы являлось обеспечение согласованных действий Центра профессиональных (прикладных) квалификаций и объединений работодателей по подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих кадров для судостроительной отрасли Санкт-Петербурга.

Основные результаты реализации инновационной образовательной программы:

1. Модель инновационной программы «Центр профессиональных (прикладных) квалификаций как инновационная образовательная среда для подготовки рабочих кадров судостроительной отрасли».

2. Программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации с учетом потребностей работодателей и учебно-методический комплекс для реализации этих программ.

3. Методические рекомендации по использованию инновационных образовательных ресурсов при подготовке взрослого населения:

* + - * «Выполнение практических заданий, ориентированных на конкретное применение»,
      * «Коллективное решение проблемных ситуаций в учебной практике при подготовке взрослого населения»,
      * «Технология творческих мастерских при обучении взрослого населения с использованием современной материально-технической базы РЦ»,
      * «Использование технологий уровневой дифференциации профессионального обучения в подготовке взрослого населения».

4. Методические рекомендации по проведению экзаменов квалификационных при подготовке взрослого населения по профессиям «Судостроитель-судоремонтник металлических судов», «Слесарь-монтажник судовой», «Сборщик-достройщик судовой» и «Оператор станков с программным управлением».

5. Положение о «Центре профессиональных (прикладных) квалификаций как инновационной образовательной среды для подготовки рабочих кадров судостроительной отрасли».

* «Внедрение элементов дуального образования в образовательный процесс при подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена на примере судостроительной отрасли в рамках реализации основных профессиональных программ», с 01.09.2016 по 31.08.2019г.

Основной целью инновационной образовательной программы являлась модернизация образовательных программ профессионального образования, обеспечивающая гибкость и индивидуализацию процесса обучения с использованием новых технологий, а также установление качественно новых партнерских связей между профессиональными образовательными организациями и промышленными предприятиями на основе взаимной заинтересованности в сотрудничестве и ответственности за результаты подготовки специалистов; качественный рост квалификации рабочих кадров и повышение престижа рабочих профессий в результате развития новых форм образования.

Основные результаты реализации инновационной образовательной программы:

1. Нормативно-правовые акты, регулирующие внедрение и реализацию ИОП: положения, локальные акты, приказы и другие нормативные документы.

2. Модель учебного процесса с использованием элементов дуального обучения по основным профессиональным образовательным программам с новыми модулями и с учетом особенностей судостроительной промышленности региона.

3. Методические рекомендации по организации учебного процесса и аттестации обучающихся, осваивающих образовательные программы с элементами дуального обучения по профессиям «Слесарь-монтажник судовой» и «Судостроитель-судоремонтник металлических судов».

4. Учебно-методический комплекс (учебные планы, годовой календарный график, программы модулей и практик, контрольно-оценочные средства и др.) для групп, осваивающих образовательные программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих с применением дуальной модели обучения по профессиям «Оператор станков с программным управлением», «Слесарь-монтажник судовой», «Трубопроводчик судовой».

5. Учебно-методический комплекс (учебные планы, годовой календарный график, программы модулей и практик, контрольно-оценочные средства и др.) для групп, осваивающих образовательные программы профессионального обучения с применением дуальной модели обучения по профессиям «Слесарь-монтажник судовой» и «Судостроитель-судоремонтник металлических судов».

6. Методические рекомендации по организации стажировок для преподавателей и мастеров производственного обучения образовательного учреждения, а также наставников от предприятий, участвующих в реализации дуальной модели обучения, на базе судостроительного предприятия АО «Адмиралтейские верфи».

Реализация инновационных образовательных программы позволила:

1. Колледжу обеспечить предприятия высококвалифицированными кадрами по востребованным профессиям, подготовленным с учетом специфики конкретного производства.

2. Образовательному учреждению решить проблему выбора образовательных ресурсов, обеспечивающих вариативность образовательных траекторий (маршрутов), за счет современной МТБ РЦ и сетевого взаимодействия с партнерами.

3. Работодателям влиять на образовательный процесс посредством привлечения к нему высококвалифицированных специалистов и новаторов судостроительного производства, включая их в различные рабочие группы по разработке УМК, заданий для проведения дифференцированных зачетов по практикам и экзаменов по модулям и т.д. с учетом потребностей каждого конкретного предприятия, что в свою очередь приводит к повышению качества подготовки выпускников.

4. Решить проблему повышения квалификации молодых специалистов за счет кураторства (наставничества) высококвалифицированных специалистов предприятий.

5. Обучающимся проходить производственную практику на штатных рабочих местах предприятий и при этом повысить у них мотивацию в овладении выбранной профессией или специальностью, так как результаты обучения напрямую влияют на будущее трудоустройство.

6. Повысить имидж образовательного учреждения.

**Инновационная образовательная программа**

«Разработка организационно-методической модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам

среднего профессионального образования»

**I. Основная идея инновационной образовательной программы.**

Основной идеей инновационной образовательной программы «Разработка организационно-методической модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования» является идея развития прикладных профессиональных компетенций сотрудника за счет передачи знаний и практического опыта от более опытного и квалифицированного работника обучаемому, сокращение сроков адаптации как нового работника в колледже, так и выпускника колледжа на предприятии за счет включения в корпоративную систему отношений.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что в настоящее время обучение персонала для большинства работодателей приобретает особое значение. Назрела необходимость непрерывного развития персонала, т.е. создания условий для полного раскрытия потенциала сотрудников, их способности вносить ощутимый вклад в деятельность своей организации. Самым значимым из видов обучения персонала на рабочем месте является наставничество.

Внедрение системы наставничества на производстве, особенно в условиях развития практико-ориентированного профессионального образования при подготовке квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена, является действенным инструментом профессионального становления молодых кадров, формирования и непрерывного развития у них профессиональных компетенций и социально важных качеств, способствующих их социально-профессиональной адаптации, и позволяет молодым сотрудникам быстрее самостоятельно и качественно выполнять свои обязанности вследствие приобретения необходимых для эффективной работы компетенций, легче адаптироваться к конкретным условиям профессиональной деятельности, развивать в себе такие качества, как дисциплинированность, бережливость, профессиональная честность, ответственность за результаты труда. В постановлении Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»(в ред. постановлений Правительства РФ от 22.02.2018 № 187, от 30.03.2018 № 354, от 26.04.2018 № 507, от 11.09.2018 № 1083, от 04.10.2018 № 1192, от 19.12.2018 № 1595, от 22.01.2019 № 23, от 29.03.2019 № 368, от 29.03.2019 № 373) вопросам модернизация профессионального образования, в том числе посредством внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных программ, позволяющих увеличить долю трудоустроившихся по профессии выпускников, уделяется огромное внимание.

**II. Цель инновационной образовательной программы.**

Цель **инновационной образовательной программы**:

Разработка модели внедрения наставничества в учебный и производственный процессы по распределённой системе с единым центром управления и ответственности и развитие качественно новых партнерских связей между профессиональными образовательными организациями и промышленными предприятиями на основе взаимной заинтересованности в сотрудничестве и ответственности за результаты подготовки специалистов, что позволит удовлетворить запросы рынка труда квалифицированными специалистами, повысить качество подготовки выпускников, увеличить долю выпускников, трудоустроившихся по профессии, закрепить молодого специалиста на предприятии или в организации, закрепить в профессии.

**III. Задачи инновационной образовательной программы**

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

2. Разработка методических рекомендаций по формированию организационной модели внедрения наставничества в профессиональном образовательном учреждении.

3. Разработка организационно-методической модели взаимодействия ПОО и работодателей при внедрении наставничества в практику подготовки кадров.

4. Повышение квалификации производственного и педагогического персонала с целью обеспечения качества подготовки молодых специалистов.

5. Формирование критериально-оценочного аппарата для оценки эффективности системы наставничества для подготовки кадров в условиях развития практико-ориентированного профессионального образования.

6. Экстраполяция полученных результатов реализации инновационной образовательной программы в массовую практику профессионального образования города.

7. Развитие форм сетевого взаимодействия ОУ и предприятий для внедрения системы наставничества.

**Основные направления взаимодействия образовательной организации и предприятий в области профессионального образования при реализации проекта**:

В сегодняшних условиях, когда работодатель предъявляет высокие требования в отношении уровня профессиональной подготовки работников, их умению использовать современные информационные технологии, способности адаптироваться к меняющимся условиям и содержанию труда, найти выпускника, отвечающего таким требованиям, достаточно сложно. Выходом из этой ситуации является обучение молодых специалистов из числа выпускников учреждений профессионального образования, на рабочем месте под руководством опытного наставника.

Основные направления взаимодействия образовательной организации и предприятий в области профессионального образования при реализации данного проекта:

- разработка совместно с работодателями алгоритма сотрудничества и совершенствования системы наставничества при подготовке в колледже и на предприятии молодых специалистов;

- создания условий для развития системы наставничества, необходимых для оказания качественной помощи молодым специалистам в успешной профессиональной и социальной адаптации к условиям осуществления профессиональной деятельности;

- организация непрерывного обучения молодых сотрудников по программам дополнительного профессионального образования;

- совместная (колледж и предприятие) разработка и внедрение организационно-методических рекомендаций по организации наставничества в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования;

- разработка и внедрение системы стимулирования наставников в ПОУ и на предприятии;

-снижение текучести кадров за счет уменьшения числа уволившихся в течение первых лет профессиональной деятельности молодых специалистов.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этап работы** | **Задачи этапа** | **Основное содержание работы и методы деятельности** | **Необходимые условия организации работ** | **Прогнозируемый результат** | **Средства контроля и обеспечения достоверности результатов** | **Материалы, подтверждающие выполнение работ по этапу** | **Сроки выполнения1** |
| **1.**  **Организаци-онно- 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.Кадровое обеспечение:  а) создание рабочей группы;  б) привлечение специалистов-производственников и педагогических работников, имеющих высокую квалификацию, для обеспечения практического внедрения наставничества на рабочих местах молодых специалистов.  2.Нормативно-правовое обеспечение:  а) нормативная база внедрения наставничества в колледже и на предприятии;  б) нормативно-правовая база по отбору наставников.  3.Информационно-методическое обеспечение системы оценивания, контроля, мотивации наставников.  4.Информационное  обеспечение: наличие системы информирования (страница на сайте колледжа). | 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.Основными средствами контроля являются: наблюдение, беседы, анкетирование педагогов, наставников и обучающихся.  2.Аналитическая справка о результатах инновационной деятельности за отчетный период. | 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. | **Сентябрь 2019 - Июнь 2020** |
| II  **Экспериментальный этап (практической реализации)** | 1.Апробация модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования.  2.Корректировка модели внедрения наставничества.  3.Разработка  дополнительных профессиональных программ для повышения квалификации наставников.  4.Реализация дополнительных профессиональных программ для повышения квалификации наставников  5.Разработка критериев оценки эффективности деятельности наставников и системы наставничества в целом  6.Размещение разработанных информационно-методических материалов по наставничеству на сайте колледжа. | 1.Реализация модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования.  2.Корректировка (при необходимости) модели внедрения наставничества.  3.Разработка и реализация дополнительных профессиональных программ для повышения квалификации наставников.  4.Мониторинг результатов внедрения наставничества в колледже и на предприятии.  5.Заседания рабочей группы по вопросам  реализации модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования и принятия решений по корректировке процесса внедрения наставничества.  6.Работа с сайтом (отражение информации о результатах внедрения наставничества).  7. Оформление методических материалов, полученных в ходе апробации модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования. | 1.Кадровое обеспечение:  а) наличие рабочей группы по внедрению наставничества на предприятии и в ОУ;  б) группа наставников, состоящая из высококвалифицированных специалистов-практиков для обеспечения практического внедрения наставничества на рабочих местах молодых специалистов.  2.Нормативно-правовое обеспечение процесса внедрения наставничества.  3.Организационно-методическое сопровождение для координации деятельности всех участников реализации модели наставничества.  4.Информационно-методическое обеспечение системы оценивания, контроля, мотивации наставников.  5.Информационное  обеспечение: наличие системы информирования (страница на сайте колледжа). | * 1.Модель внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования. * 2.Аналитическая справка, составленная по материалам, полученным в ходе апробации модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования.   **3.Программы** дополнительных профессиональных программ.  **4.**УМК для организации работы наставников, фонды оценочных средств.  5.Насыщение электронной библиотеки материалами для реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации).  6.Размещение результатов внедрения модели наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования в СМИ. | 1.Основными средствами контроля являются: наблюдение, беседы, анкетирование педагогов, наставников и обучающихся.  2.Аналитическая справка о результатах инновационной деятельности за отчетный период. | 1.Протоколы заседаний рабочей группы.  2. Модель внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования.  3.Публикации методических материалов, статей.  4.Комплект дополнительных профессиональных программ для повышения квалификации наставников.  5.Результаты мониторинга качества внедрения наставничества в колледже и на предприятии.  6.Страница на сайте колледжа. | **Сентябрь 2020- Июнь 2021** |
| III  **Контрольно-итоговый этап** | Проведение анализа реализации инновационной образовательной программы. | 1.Заседания рабочей группы по внедрению наставничества на предприятии и в ОУ.  2.Дальнейшая реализация и корректировка модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования.  3.Диссеминация опыта по внедрению наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования через различные формы (написание статей в научные журналы и сборники, через выступления на круглых столах, семинарах и т.д.)  4.Мониторинг эффективности реализуемой инновационной образовательной программы.  5.Анализ результатов мониторинга. | 1.Кадровое обеспечение:  а) наличие рабочей группы по внедрению наставничества на предприятии и в ОУ;  б) группа наставников, состоящая из высококвалифицированных специалистов-практиков для обеспечения практического внедрения наставничества на рабочих местах молодых специалистов.  2.Нормативно-правовое обеспечение:  а) нормативная база по изучению и введению наставничества в колледже и на предприятии;  б) нормативно-правовая база по подготовке наставников.  3.Организационно-методическое сопровождение: координация всех структур по реализации наставничества.  4.Информационно-методическое обеспечение системы оценивания, контроля, мотивации наставников.  5.Информационное  обеспечение: наличие системы информирования (страница на сайте колледжа). | 1.Аналитическая справка по результатам реализации ИОП.  2.Отчеты наставников по результатам их деятельности. 3.Комплект инновационных продуктов (Методические рекомендации, УМК, программы, модель внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования, диагностические и контрольно-измерительные материалы).  4.Публикация статей о деятельности ресурсного центра по внедрению модели наставничества.  5.Представление деятельности ресурсного центра педагогическому сообществу, обмен опытом, диссеминация инновационного продукта. | 1.Основными средствами контроля являются: наблюдение, беседы, анкетирование педагогов, наставников и обучающихся.  2.Мониторинг эффективности деятельности наставников.  3.Аналитическая справка о результатах инновационной деятельности за отчетный период. | 1.Аналитическая справка о результатах инновационной деятельности за отчетный период.  2.Методические рекомендации по формированию модели внедрения наставничества в профессиональном образовательном учреждении.  3.Комплект нормативно-правовых документов для внедрения наставничества в профессиональном образовательном учреждении.  4.Модель внедрения наставничества.  5.УМК для организации работы наставников, фонды оценочных средств.  6. Критерии оценки эффективности деятельности наставников и системы наставничества в целом.  7. Дополнительная профессиональная программа (повышения квалификации) «Наставничество как процесс сопровождения молодого сотрудника от ученика до профессионала».  8. Электронная библиотека, содержащая материалы по организации наставничества на предприятии и в ОУ, методические рекомендации по формированию модели внедрения наставничества в профессиональном образовательном учреждении, дополнительные профессиональные программы. | **Сентябрь 2021- Июнь 2022** |

**V. Конечные продукты реализации инновационной образовательной программы**

Ожидаемый результат от внедрения системы наставничества:

1. Методические рекомендации по формированию организационной модели внедрения наставничества в профессиональном образовательном учреждении.

2. Комплект нормативно-правового обеспечения для внедрения наставничества в профессиональном образовательном учреждении.

3. Модель внедрения наставничества.

4. УМК для проведения практического обучения, фонды оценочных средств.

5. Критерии оценки эффективности деятельности наставников и системы наставничества в целом.

6. Дополнительная профессиональная программа (повышения квалификации) «Наставничество как процесс сопровождения молодого сотрудника от ученика до профессионала».

**VI. Ресурсное обеспечение:**

**- кадровый состав, готовый к реализации инновационной образовательной программы:**

* руководитель ресурсного центра -1; методист ресурсного центра-1; аналитик -1, с учетом «Контракта эффективности» планируется привлечь к работе ресурсного центра 8 мастеров п/о и 10 преподавателей.

**- предложения по кандидатуре руководителя ресурсным центром подготовки специалистов:**

* научный руководитель – Проценко Геннадий Васильевич, к.т.н., доцент СПб ГМТУ;
* руководитель РЦ - Боталова Яна Викторовна.

**- имеющаяся в организации материально-техническая база, соответствующая задачам инновационной образовательной программы:**

слесарно - сборочная мастерская, сварочная мастерская, столярно-механическая мастерская, токарная мастерская, фрезерная мастерская, столярно-сборочный участок; специализированный учебно-методический комплекс для изучения конструкционных материалов; лаборатория сварки; лаборатория автоматизированного проектирования конструкторской документации; четыре компьютерных класса; два мультимедийных комплекса; две интерактивные доски, лаборатория «Технологии производства неразъемных соединений материалов», лаборатория «3D лазерная диагностика сварных соединений».

**- методическое обеспечение организации, соответствующее задачам инновационной образовательной программы:**

Организация образовательного процесса в колледже регламентируется нормативной и учебно-методической документацией, которая включает в себя:

- приказы и инструктивно-методические рекомендации вышестоящих органов управления;

- учебно-методические комплексы по основным профессиональным образовательным программам;

- методические рекомендации по формированию модели внедрения наставничества в профессиональном образовательном учреждении;

- модель внедрения наставничества;

- дополнительные профессиональные программы (повышение квалификации), обеспечивающие обучение сотрудников, участвующих в реализации внедрения модели наставничества;

- система мониторинга наставнической деятельности.

**- финансовое обеспечение реализации инновационной образовательной программы:**

* согласно бюджетному финансированию.

**VII. Предложения по распространению и внедрению результатов реализации инновационной образовательной программы в образовательную практику.**

* семинары, круглые столы, мастер-классы, консультации;
* публикации на профессиональных сайтах и изданиях;
* размещение информации на сайте СПБ ГБПОУ КСиПТ;
* информирование потребителей образовательных услуг о внедрении наставничества в образовательных учреждениях и на предприятиях;
* создание электронной библиотеки, содержащей материалы по организации наставничества на предприятии и в ОУ, методические рекомендации по формированию модели внедрения наставничества в профессиональном образовательном учреждении, дополнительные профессиональные программы.

Директор СПб ГБПОУ КСиПТ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_Женаев А.Л.\_/