

**Аналитическая справка
о результатах инновационной деятельности
за период с сентября 2022 г. по июнь 2023 г.**

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	«Создание многофункциональной модели наставничества ОУ СПО на основе целевой модели наставничества»
Этап работы	1 этап
Ф.И.О. научного руководителя, ученая степень (звание), место работы	Владимир Леонидович Александров, доктор технических наук
Контактный телефон организации	8 (812) 246-77-99, Ресурсный центр 8 (812) 246-77-92
Адрес страницы сайта организации в Интернет, на которой размещена информация о реализуемом проекте /программе	http://ksipt.pf/
Адрес электронной почты организации	ksipt@ksipt.ru

1. Описание этапа инновационной деятельности (в соответствии с Заявкой на осуществление деятельности в режиме ресурсного центра подготовки специалистов Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж судостроения и прикладных технологий») ([Приложение 1](#))

1.1. Целью реализации инновационной образовательной программы на данном этапе является разработка проекта многофункциональной модели наставничества в ОУ СПО на основе целевой модели наставничества.

1.2. Для достижения данной цели запланировано решение следующих задач:

1. Анализ потенциальных возможностей и ресурсов колледжа для реализации ИОП.
2. Создание условий для разработки и внедрения ИОП:
 - Формирование рабочей группы;
 - Разработка организационной схемы реализации ИОП.
3. Разработка собственных и использование легитимно принятых и утвержденных нормативно-правовых актов по теме инновационной деятельности.
4. Формирование базы наставляемых.
5. Выявление конкретных проблем и потребностей наставляемых, которые можно решить с помощью наставничества.
6. Разработка методики выявления профессионально-важных качеств и умений потенциальных наставников.
7. Формирование базы наставников.
8. Разработка программ обучения для наставников с учетом дефицитов у наставляемых.
9. Проектирование многофункциональной модели наставничества ОУ СПО на основе целевой модели наставничества, определение содержания по основным формам наставничества.

1.3. Перечень мероприятий, выполненных в ходе реализации ИОП на первом этапе

№	Мероприятие	Задача этапа	Дата проведения
1.	- Изучение и анализ потенциальных возможностей и ресурсов колледжа (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для реализации ИОП (Приложение 3)	Анализ потенциальных возможностей и ресурсов колледжа для реализации ИОП	В течение года
2.	- Формирование рабочей группы (Приложение 10) - Разработка организационной схемы реализации ИОП (Приложение 17)	Создание условий для разработки и внедрения ИОП	Сентябрь-ноябрь
3.	- Формирование баз наставников и наставляемых, формирование наставнических пар (Приложение 5) (Приложение 4) (Приложение 6)	Определение заинтересованной в наставничестве аудитории внутри и вне организации –	В течение года

		преподаватели, студенты, выпускники, работодатели и др.	
4.	- Исследование потребностей и запросов участников инновационной программы (Приложение 21)	Выявление конкретных проблем и потребностей наставляемых, которые можно решить с помощью наставничества	В течение года
5.	- Совещания рабочей группы по реализации ИОП (Приложение 11)	Анализ текущей деятельности по реализации ИОП	В течение года
6.	- Разработка методики выявления профессиональных качеств и умений потенциальных наставников (Приложение 14)	Выявление профессиональных качеств и умений потенциальных наставников	В течение года
7.	- Разработка нормативно-правовых актов, регулирующих внедрение многофункционального наставничества в ПОУ (Приложение 7) (Приложение 8) (Приложение 9)	Создание нормативно-правовой базы для реализации ИОП	В течение года
8.	- Разработка дополнительных профессиональных программ для повышения квалификации наставников (Приложение 12) (Приложение 13)	Обучение наставников	В течение года

9.	- Разработка многофункциональной модели наставничества ОУ СПО на основе целевой модели наставничества (Приложение 15)	Разработка проекта многофункциональной модели наставничества определение содержания по основным формам наставничества	В течение года
10.	- Пополнение электронной библиотеки по вопросам наставничества (Приложение 19)	Информационные ресурсы для реализации ИОП	В течение года
11.	- Диссеминация опыта по внедрению наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования через различные формы: - Проведение семинара «Наставничество как стратегически значимый элемент повышения профессионализма педагогических работников ПОУ» и др. мероприятия Ссылка на мероприятия Ресурсного центра (Приложение 23)	Распространение и обмен опытом по вопросам реализации наставничества	В течение года 26.04.2023 г.
12.	- Модернизация раздела Ресурсный центр на сайте колледжа	Информационная деятельность	В течение года
13.	- Подготовка информационных материалов для возможных потребителей образовательных услуг и размещение их на сайте колледжа.		В течение года
14.	- Информирование населения о деятельности Ресурсного центра в средствах массовой информации.		В течение года

15.	- Информирование о профориентационных мероприятиях на базе Ресурсного центра (Приложение 18): а) проведение дней профессий судостроения и мастер-классов; б) организация и проведение экскурсий на судостроительные предприятия для обучающихся ОУ; в) конференция для обучающихся колледжа и наставников от предприятия; г) встречи с выпускниками колледжа, работающими на судостроительных предприятиях колледжа; д) выступления на родительских собраниях в колледже по тематике деятельности Ресурсного центра (об организации наставничества при проведении производственной практики)		В течение года
16.	- Размещение учебно-методических материалов на сайте Ресурсного центра		В течение года
17.	- Подготовка информационных материалов для сайта Комитета по образованию и сайта АППО		В течение года

1.4. Публикации

Журнал «Академический вестник. Вестник Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования»:

1. Морозова М.А. «Наставничество - технология успешной подготовки кадров для судостроительной отрасли СПб».

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49618299>

2. Тихомирова Н.В. «Профессиональные компетенции наставника в контексте усовершенствования системы наставничества».

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49618304>

1.5. 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 21 инженерно-педагогических сотрудников и 20 студентов колледжа.
- Материально-технические ресурсы – активно используются для обучения инженерно-педагогических работников, а также наставников предприятий: мультимедийные комплексы в

каждом кабинете; интерактивные доски, компьютерные классы, оснащенные компьютерами/ноутбуками (с выходом в Интернет).

- Финансово-экономические ресурсы – согласно бюджетному финансированию.
- Информационные ресурсы – за 2022-2023 учебный год в мероприятиях ресурсного центра приняли участие социальные партнеры: АО «Адмиралтейские верфи»; ПАО СЗ «Северная верфь»; АО «Балтийский завод», АО «Объединенная судостроительная корпорация», ООО «Кингисеппский машиностроительный завод».
- Профориентационные мероприятия для обучающихся ОУ – за отчетный период проведено 92.
- Колледж судостроения и прикладных технологий имеет свой сайт в сети Интернет. Суммарная посещаемость страниц официального сайта Колледжа судостроения и прикладных технологий с 01.09.2022 г. по 30.06.2023 г. составила 25368 посещений. В указанный период страницы, посвященные деятельности Ресурсного центра, посетило – 2 315 человек.
- По факту проведения городских мероприятий все полученные информационные, информационно-методические материалы размещались на странице ресурсного центра сайта Колледжа в свободном доступе.
- В рамках реализации ИОП Ресурсный центр взаимодействовал с библиотекой колледжа .

2. Система управления инновационной деятельностью:

2.1. 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](#)).
- Положение о Ресурсном центре на базе Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж судостроения и прикладных технологий» ([Приложение 7](#)).
- Положение о наставничестве в СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий» ([Приложение 9](#))
- Положение о рабочей группе по реализации инновационной программы ([Приложение 8](#)).
- Договора о практической подготовке обучающихся, договора о сотрудничестве, соглашения о сотрудничестве ([Приложение 20](#)).

2.2. Другие документы, регламентирующие деятельность ресурсного центра:

- План работы ресурсного центра СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий» по инновационной образовательной программе «Создание многофункциональной модели наставничества ОУ СПО на основе целевой модели наставничества» на 2022-2023 учебный

год (ссылка: <http://xn--hl1adqgh.xn--plai/%d0%bf%d0%bb%d0%b0%d0%bd%d1%8b-%d1%80%d0%b0%d0%b1%d0%be%d1%82%d1%8b-%d1%80%d0%b5%d1%81%d1%83%d1%80%d1%81%d0%bd%d0%be%d0%b3%d0%be-%d1%86%d0%b5%d0%bd%d1%82%d1%80%d0%b0/>)

2.3. Система «внутрифирменного» повышения квалификации специалистов, участвующих в инновационной деятельности, ее влияние на рост эффективности инновационной деятельности учреждения в целом.

В 2022-2023 учебном году 39 сотрудников колледжа повысили квалификацию, из них 4 человека по программе «Эксперт чемпионата Ворлдскиллс Россия», 7 человек - по программе «Эксперт демонстрационного экзамена», 28 человек - по программе «Интенсификация образовательной деятельности при проведении практической подготовки обучающихся на предприятии». Все освоенные программы соответствуют или приближены к теме ИОП.

2.4. Эффективность инновационной деятельности определяется

- достижением запланированных результатов:

- к концу первого года работы достигнуты все запланированные результаты ([Приложение 22](#)).

- 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 «Создание многофункциональной модели наставничества ОУ СПО на основе целевой модели наставничества».

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, а также анкетирования, был проведен анализ эффективности деятельности ресурсного центра за отчетный период. Скорректирована база потенциальных наставников от предприятий, ОУ и студенческого сообщества.

2.5. 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, а также путем анкетирования.

2.6. 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»;
4. ООО «Кингисеппский машиностроительный завод»;
5. ОАО «Машиностроительный завод «Арсенал»;
6. АО «Металкомп»;
7. АО «НПП «Компенсатор»;
8. ГБПОУ ЛО «Техникум водного транспорта»;
9. ГАПОУ Мурманской области «Мурманский индустриальный колледж»;
8. СПб ГБПОУ «Академия реставрации и дизайна».

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. Аналитическая справка о результатах инновационной деятельности.
2. План работы рабочей группы по реализации ИОП ([Приложение 16](#)).
3. Анализ потенциальных возможностей и ресурсов колледжа ([Приложение 3](#)).
4. База наставляемых ([Приложение 4](#)).
5. База наставников ([Приложение 5](#)).
6. Пары «Наставник-Наставляемый» ([Приложение 6](#)).
7. Приказ о рабочей группе ([Приложение 10](#)).
8. Положение о Ресурсном центре ([Приложение 7](#)).
9. Положение о рабочей группе ([Приложение 8](#)).
10. Положение о наставничестве ([Приложение 9](#)).
11. Протоколы рабочей группы ([Приложение 11](#)).
12. Программа ДПО «Современный арсенал успешного наставника» ([Приложение 12](#)).
13. Программа ДПО «Наставничество шагик успеху» ([Приложение 13](#)).
14. Методика выявления профессионально-важных качеств наставника ([Приложение 14](#)).
15. Проект многофункциональной модели наставничества ([Приложение 15](#)).
16. План работы рабочей группы ([Приложение 16](#)).
17. Организационная схема реализации ИОП ([Приложение 17](#)).
18. Информация о профориентационных мероприятиях ([Приложение 18](#)).
19. Информация о пополнении электронной библиотеки ([Приложение 19](#)).
20. Реестр договоров о сотрудничестве ([Приложение 20](#)).
21. Справка по результатам исследования потребностей и запросов участников ИОП ([Приложение 21](#)).

22. Информация о реализации 1 этапа ИОП ([Приложение 22](#)).

23. Информация о мероприятиях РЦ ([Приложение 23](#)).

3.1. Диссеминация продуктов инновационной деятельности происходит посредством:

1. Представление информации о реализации внедрения наставничества во время проведения профориентационных мероприятий, проведении семинара, участия в конференциях и вебинарах.
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

Эффективность инновационной деятельности определяется как достижение запланированных результатов, а именно внедрение системы наставничества в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования.

Основными материалами, подтверждающими эффективность реализации инновационной образовательной программы за отчетный период, являются:

- 1) Анализ опроса удовлетворенности потребностей и запросов участников инновационной программы;
- 2) Вовлеченность обучающихся, сотрудников колледжа и предприятий в наставническую деятельность (базы наставников и наставляемых);
- 3) Количество посещений страницы Ресурсного центра на сайте колледжа;
- 4) Количество участников мероприятий Ресурсного центра.

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 предприятиями города (гарантия дальнейшего трудоустройства);
- вовлеченность предприятий судостроительной отрасли в образовательный процесс за счет участия в реализации ФП «Профессионалитет»
- 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, проведения семинаров, мастер-класса, конкурсов и представлением информации на сайте колледжа.

6. Описание перспектив развития инновационной деятельности.

Перспективы развития инновационной деятельности

Поскольку одним из наиболее серьезных проблемных вопросов в судостроительной промышленности остается дефицит высококвалифицированных рабочих кадров, то реализация ИОП позволит:

- 1) Организовать подготовку специалистов нового типа, способных к конкуренции в постоянно меняющихся условиях конъюнктуры рынка,
- 2) Повысить успешность ПОО как поставщика качественного продукта и предприятий отрасли как потребителей высококвалифицированных кадров.
- 3) Создать единое профессионально-образовательное пространство, обеспечивающее качественную подготовку выпускников учреждений среднего профессионального образования, опережающее повышение квалификации кадров в течение всей трудовой деятельности и повышение эффективности использования трудовых ресурсов на основе широкого внедрения инноваций в образовательной и производственной сферах.

Директор СПб ГБПОУ КСиПТ



/ А.Л. Женаев/



ФИО

«30» июня 2023 года