

**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

Г.Д. Висящева \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор СПб ГБПОУ КСиПТ

А.Л. Женаев



« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 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  
«Создание многофункциональной модели наставничества ОУ СПО  
на основе целевой модели наставничества»**

## 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 № 0000941, регистрационный номер № 1523 от 30.05.2019, срок действия - бессрочно
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
Сайт	<a href="http://ксипт.рф/">http://ксипт.рф/</a>

## **Информация об инновационном потенциале организации**

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

- 13.01.10 «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования»;
- 15.01.05 «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))»;
- 15.01.23 «Наладчик станков и оборудования в механообработке»;
- 15.01.32 «Оператор станков с программным управлением»
- 15.01.25 «Станочник (металлообработка)»;
- 15.01.35 «Мастер слесарных работ»;
- 26.01.01 «Судостроитель-судоремонтник металлических судов»;
- 26.01.02 «Судостроитель-судоремонтник неметаллических судов»;
- 26.01.03 «Слесарь-монтажник судовой»;
- 26.01.05 «Электрорадиомонтажник судовой»;
- 29.01.29 «Мастер столярного и мебельного производства»;
- 26.02.02 «Судостроение»;
- 15.02.08 «Технология машиностроения»;
- 22.02.06 «Сварочное производство».

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

- АО «Адмиралтейские верфи»;
- ПАО «СЗ «Северная верфь»;
- АО «Балтийский завод»;
- Санкт-Петербургский государственный морской технический университет;
- Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Многофункциональный региональный центр прикладных квалификаций «Техникум энергомашиностроения и металлообработки»;
- Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ленинградской области «Техникум водного транспорта».

### **- информация о стратегических партнерах организации:**

- АО «Адмиралтейские верфи»;
- ПАО «СЗ «Северная верфь»;
- АО «Балтийский завод»;
- ЗАО «Невский завод»;
- ПАО «СФ «Алмаз»;
- АО «Завод «Энергия»;
- ОАО «МЗ «Арсенал»;
- ООО «Кингисеппский машиностроительный завод».

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

Управление качеством в образовательной организации регламентируется Положением о внутренней системе оценки качества образования в СПб ГБПОУ КСиПТ, 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 28.08.2020) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», письмами Минобрнауки 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 определяет цели, задачи, принципы внутренней системы оценки качества образования, ее организационную и функциональную структуру, реализацию (содержание процедур контроля и экспертной оценки качества образования) и общественное участие в оценке и контроле качества образования в колледже.

Основными пользователями результатов системы оценки качества образования Колледжа являются: преподаватели, обучающиеся и их родители, педагогический совет колледжа, экспертные комиссии при проведении процедур лицензирования, аккредитации, аттестации работников колледжа.

В основу системы оценки качества образования положены следующие *принципы*:

- объективности, достоверности, полноты и системности информации о качестве образования;

- реалистичности требований, норм и показателей качества образования, их социальной и личностной значимости, учёта индивидуальных особенностей развития отдельных обучающихся при оценке результатов их обучения и воспитания;

- открытости, прозрачности процедур оценки качества образования; преимущества в образовательной политике, интеграции в общероссийскую систему оценки качества образования;

- доступности информации о состоянии и качестве образования для различных групп потребителей и др.;

*Целями* ВСОКО являются:

- формирование единой системы диагностики и контроля состояния образования и получение объективной информации о функционировании и развитии системы образования в колледже, тенденциях его изменения и причинах, влияющих на его уровень;

- получение объективной и достоверной информации о качестве образовательной деятельности колледжа, степени соответствия образовательных результатов требованиям ФГОС;

- предоставление всем участникам образовательного процесса и общественности достоверной информации о качестве образования;

- принятие обоснованных и своевременных управленческих решений по совершенствованию образования;

*Задачами* построения ВСОКО являются:

- формирование единого понимания критериев качества образования и подходов к его измерению, информационное, аналитическое и экспертное обеспечение мониторинга системы образования колледжа;

- планирование оценочных мероприятий и инструментов с учетом возможностей колледжа, on-lain сервисов, независимых процедур и всероссийских исследований;

- методическое и технологическое сопровождение оценочных процедур, в том числе с использованием информационных систем;

- формирование системы сбора и обработки аналитических показателей, позволяющей эффективно реализовывать основные цели оценки качества образования;

- изучение и самооценка состояния развития и эффективности деятельности колледжа, установление динамики оптимальных показателей результатов с учетом значимых критериев;

выявление факторов, влияющих на качество образования, всесторонний анализ полученных результатов;

- содействие повышению квалификации педагогов, принимающих участие в процедурах оценки качества образования;

- разработка технологии использования результатов оценки качества образования в качестве информационной основы принятия управленческих решений.

- формирование системы мер, направленных на исправление дефицитов;

- прогнозирование динамики развития качества образовательной деятельности.

Общее руководство организацией и проведением оценки качества образования осуществляет директор колледжа.

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

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

I. «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 31.08.2019 г.

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* максимально обеспечить, исходя из возможностей ОУ, предприятия высококвалифицированными кадрами по востребованным профессиям, подготовленным с учетом специфики конкретного производства; решить проблему выбора образовательных ресурсов, обеспечивающих вариативность образовательных траекторий (маршрутов), за счет современной МТБ РЦ и сетевого взаимодействия с партнерами, повысить имидж образовательного учреждения.

2. *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; решить проблему повышения квалификации молодых специалистов за счет кураторства (наставничества) высококвалифицированных специалистов предприятий.

3. *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.

II. «Разработка организационно-методической модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования», с 01.09.2019 по 31.08.2022г.

Основной целью инновационной образовательной программы являлась 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.

Основные результаты реализации инновационной образовательной программы:

1. Методические рекомендации по формированию модели внедрения наставничества в профессиональном образовательном учреждении. Комплект нормативно-правовых документов для внедрения наставничества в профессиональном образовательном учреждении.

2. Модель внедрения наставничества.

3. УМК для организации работы наставников, фонды оценочных средств.

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

5. Дополнительные профессиональные программы (повышения квалификации) для наставников.

6. 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.

Реализация инновационных образовательных программы позволила:

Выстроить 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, что позволяет осуществлять качественную подготовку высококвалифицированных рабочих с востребованным набором компетенций.

**Полученный результат лег в основу разработки практикоориентированной многофункциональной модели внедрения наставничества в учебный и производственный процессы на основе целевой модели для образовательных учреждений СПО.**

# **ИННОВАЦИОННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА «СОЗДАНИЕ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ОУ СПО НА ОСНОВЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА»**

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

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы» и др.). В целом наставничество является мировой тенденцией, и оно охватывает все сферы деятельности: предприятия различных форм собственности, предпринимательство, социальную сферу, государственную службу, образование.

Основной идеей инновационной образовательной программы «Создание многофункциональной модели наставничества ОУ СПО на основе целевой модели наставничества» является разработка и внедрение научно-методического обеспечения для организации и развития многофункциональной наставнической деятельности на основе сетевого взаимодействия в организациях среднего профессионального образования.

Актуальность выбранной темы обусловлена следующими аспектами:

- технологии наставничества позволяют получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение);

- наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа и внешних связей с социальными партнерами и работодателями как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мульти- и метакомпетенций и ценностей;

- наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов и обучающихся.

- скорость и продуктивность усвоения нового позволяют системе наставничеству быстро реагировать на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

Универсальность технологий наставничества позволяют применять их для решения целого спектра задач в работе со студентами, одаренными детьми, молодыми специалистами.

## **II. Цель инновационной образовательной программы**

Цель инновационной образовательной программы заключается в следующем:

- в разработке практикоориентированной многофункциональной модели внедрения наставничества в учебный и производственный процессы на основе целевой модели, что позволит создать условия для максимально полного раскрытия



потенциала личности наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью и адаптации на новом месте трудовой деятельности, для успешной личной и профессиональной самореализации.

- в разработке методических рекомендаций по психолого-педагогическому сопровождению непрерывного разноуровневого и разновекторного развития личности наставляемых, раскрытия их способностей и возможностей разными наставниками (классический наставник, тьютор, коуч, ментор, куратор);

- в выстраивании отношений внутри любой профессиональной образовательной организации как технологии интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей;

- в развитии качественно новых партнерских связей между профессиональными образовательными организациями и промышленными предприятиями на основе взаимной заинтересованности в сотрудничестве и ответственности за результаты подготовки специалистов.

### **III. Задачи инновационной образовательной программы**

1. Создание открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых внутри и вокруг колледжа, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.

2. Разработка многофункциональной модели наставничества ОУ СПО на основе целевой модели наставничества, включающей в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества.

3. Разработка методических рекомендаций по формированию многофункциональной модели внедрения наставничества на основе целевой модели в учебный и производственный процессы в профессиональных образовательных учреждениях.

4. Разработка комплекта нормативно-правовых документов для внедрения различных форм наставничества в профессиональных образовательных учреждениях.

5. Разработка и реализация дополнительных профессиональных программ для обучения наставников, обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий.

6. Реализация программ наставничества по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки студентов, дополнительного профессионального образования взрослых.

7. Вовлечение в реализацию программ наставничества специалистов и преподавателей колледжа и профильных ПОУ.

8. Вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программ наставничества колледжа и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

9. Формирование критериально-оценочного аппарата для оценки эффективности многофункционального наставничества в профессиональном образовательном учреждении.

10. Диссеминация полученных результатов реализации инновационной образовательной программы в массовую практику профессионального образования города.

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

### **Основные формы наставничества, планируемые к реализации при разработке и внедрении многофункциональной модели наставничества**

Для реализации инновационной образовательной программы предусматриваются следующие формы наставничества: «студент – студент»; «педагог – педагог», «педагог – студент»; «работодатель – студент».

Форма наставничества «студент – студент» предполагает взаимодействие студентов колледжа, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Форма наставничества «педагог – педагог» предусматривает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому всестороннюю поддержку.

Форма наставничества «педагог– студент» включает в себя взаимодействие педагогов колледжа или наставников из других организаций города со студентами колледжа по углублению и расширению научных знаний, по усвоению учебных знаний и формированию умений, способствующих профессиональному становлению, духовно-нравственному развитию, художественно-эстетическому воспитанию, спортивному совершенствованию.

Форма наставничества «работодатель – студент» предполагает создание организационной системы взаимодействия колледжа и организаций-партнеров с целью получения студентами – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-партнерам – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления социальной и образовательной систем.

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, которая может видоизменяться с учетом ступени обучения профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона.

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 выполнения <sup>1</sup>
<b>1. Организационно-подготовительный</b>	<p>1. Анализ потенциальных возможностей и ресурсов колледжа для реализации ИОП.</p> <p>2. Создание условий для разработки и внедрения ИОП: - Формирование рабочей группы; - Разработка организационной схемы реализации ИОП.</p> <p>3. Разработка собственных и использование легитимно принятых и утвержденных нормативно-правовых актов по теме инновационной деятельности.</p> <p>4. Формирование базы наставляемых.</p> <p>5. Выявление конкретных проблем и потребностей наставляемых,</p>	<p>1. Информирование педагогического коллектива колледжа, студентов, работодателей и профессиональных образовательных организаций города о задачах ИОП и мотивирование на участие в их решении.</p> <p>2. Формирование рабочей группы для разработки и внедрения ИОП.</p> <p>3. Проведение заседаний рабочей группы по вопросам реализации ИОП.</p> <p>4. Создание нормативно-правовой базы для реализации ИОП.</p> <p>5. Определение заинтересованной в наставничестве аудитории внутри и вне организации – преподаватели, студенты, выпускники, работодатели и др.</p> <p>6. Анкетирование потенциальных</p>	<p>1. Кадровое обеспечение: - наличие профессионального опыта, мотивации, профессиональной и личностной готовности участников образовательных отношений к осуществлению ИОП.</p> <p>2. Наличие необходимых ресурсов и потенциалов развития для реализации ИОП.</p> <p>3. Наличие нормативно-правовой базы.</p> <p>4. Подбор и разработка методик и анкет, адекватных поставленным задачам.</p> <p>5. Информационное обеспечение: наличие системы информирования (страница на сайте колледжа).</p>	<p>1. Определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для реализации ИОП.</p> <p>2. Создана рабочая группа для разработки и внедрения ИОП.</p> <p>3. Разработана организационная схема реализации ИОП</p> <p>4. Разработаны нормативно-правовые акты по теме инновационной деятельности.</p> <p>5. Сформированы базы наставников и наставляемых.</p> <p>6. Разработан проект многофункциональной модели наставничества ОУ СПО на основе целевой модели</p>	<p>1. Диагностические исследования (анкетирование, собеседования, опросы) потребностей и запросов участников инновационной программы.</p> <p>2. Анализ текущей деятельности по реализации ИОП в процессе совещаний рабочей группы, встреч с потенциальными партнерами.</p> <p>3. Аналитическая справка о результатах инновационной деятельности за отчетный период</p>	<p>1. Договоры и/или дополнительные соглашения о сотрудничестве с партнерами (ПОУ СПО и ВО, работодателями, студентами, выпускники и др.).</p> <p>2. Справка по результатам исследования потребностей и запросов участников инновационной программы.</p> <p>3. Приказ о создании рабочей группы.</p> <p>4. Протоколы заседаний рабочей группы.</p> <p>5. Комплект нормативно-правовых актов, регулирующих внедрение многофункционального наставничества в ПОУ.</p> <p>6. Организационная схема реализации ИОП.</p> <p>7. Базы наставников и наставляемых.</p> <p>8. Проект многофункциональной модели наставничества ОУ СПО на основе целевой модели наставничества.</p> <p>9. Создание электронной библиотеки, содержащей материалы по организа-</p>	<p style="text-align: center;"><b>Сентябрь 2022 - Июнь 2023</b></p>

	<p>которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>6. Разработка методики выявления профессионально-важных качеств и умений потенциальных наставников.</p> <p>7. Формирование базы наставников.</p> <p>8. Разработка программ обучения для наставников с учетом дефицитов у наставляемых.</p> <p>9. Проектирование многофункциональной модели наставничества ОУ СПО на основе целевой модели наставничества, определение содержания по основным формам наставничества</p>	<p>наставляемых для выявления их потребностей.</p> <p>7. Анкетирование потенциальных наставников, желающих принять участие в программах наставничества.</p> <p>8. Формирование наставнических пар или групп.</p> <p>9. Разработка концепции, основных тем и модели многофункционального наставничества.</p> <p>10. Создание страницы на сайте колледжа.</p> <p>10. Мониторинг реализации первого этапа проекта.</p>		<p>наставничества.</p> <p>7. Разработаны программы по обучению наставников.</p> <p>8. Разработана методика выявления профессионально-важных качеств и умений потенциальных наставников</p>		<p>ции многофункционального наставничества в ПОУ.</p> <p>10. Страница на сайте колледжа</p>	
<p><b>II Экспериментальный этап (практической ре-</b></p>	<p>1. Апробация pilotного варианта многофункциональной модели наставничества ОУ СПО, разработанной на основе целевой модели</p>	<p>1. Организация деятельности участников ИОП по реализации многофункциональной модели наставничества ОУ СПО.</p> <p>2. Реализация мно-</p>	<p>1. Наличие слаженной, оперативной деятельности рабочей группы.</p> <p>2. Наличие системности в организации проектной и методической деятельности.</p>	<p>1. Разработана и апробирована многофункциональная модель наставничества ОУ СПО, разработанная на основе целевой модели наставничества.</p>	<p>1. Мониторинг промежуточных результатов апробации программы.</p> <p>2. Отзывы участников ИОП.</p> <p>3. Анкетирование наставников по</p>	<p>1. Многофункциональная модель наставничества ОУ СПО, разработанная на основе целевой модели наставничества.</p> <p>2. Публикации методических материалов, статей.</p> <p>3. Комплект дополни-</p>	<p><b>Сентябрь 2023- Июнь 2024</b></p>

<p><b>ализации)</b></p>	<p>наставничества. 2. Внесение изменений в проект многофункциональной модели по результатам ее реализации. 3. Определение и привлечение дополнительных ресурсов для реализации инновационной образовательной программы 4. Разработка дополнительных профессиональных программ для повышения квалификации наставников по всем реализуемым формам наставничества. 5. Повышение квалификации наставников, участников ИОП. 6. Разработка критериев оценки эффективности деятельности наставников. 7. Подготовка методических рекомендаций для наставников.</p>	<p>гофункциональной модели наставничества. 3. Корректировка (при необходимости) пилотного варианта модели. 4. Разработка и реализация дополнительных профессиональных программ для повышения квалификации наставников. 5. Мониторинг реализации всех форм наставничества. 6. Разработка критериального аппарата для оценки деятельности наставника. 7. Разработка методических материалов для наставников. 8. Работа с сайтом (отражение информации о результатах реализации многофункциональной модели наставничества)</p>	<p>3. Наличие согласованности действий участников ИОП, системы социального партнерства, управления инновационной деятельностью. 4. Своевременная подготовка запланированных на данном этапе реализации ИОП продуктов. 5. Материально-техническое обеспечение реализации инновационной образовательной программы. 6. Систематическое размещение на сайте колледжа материалов для освещения деятельности по реализации ИОП</p>	<p>2. Разработаны дополнительные программы по повышению квалификации наставников. 3. Организовано обучение наставников. 4. Разработаны методические материалы для организации деятельности наставников. 5. Разработаны критерии оценки деятельности наставников. 6. Заключены договора с новыми участниками реализации ИОП. 7. Подготовлена аналитическая справка по материалам реализации инновационной образовательной программы. 8. Информация о результатах реализации многофункциональной модели наставничества размещена на сайте колледжа</p>	<p>результатам реализации программ повышения квалификации. 4. Анализ разработанных документов и продуктов ИОП. 5. Организация экспертной оценки разработанных материалов с привлечением внешних экспертов. 6. Получение обратной связи от партнеров (работодателей, ПОУ СПО и ВО, студентов, выпускников и т.д.) 7. Аналитическая справка о результатах инновационной деятельности за отчетный период.</p>	<p>тельных профессиональных программ для повышения квалификации наставников. 4. Критериальный аппарат для оценки деятельности наставников. 5. Методические рекомендации для организации деятельности наставников. 6. Страница на сайте колледжа. 7. Договора с новыми участниками ИОП (при наличии)</p>	
-------------------------	--	---	--	--	--	---	--

	8. Разработка образовательного и иного контента (информационные, методические и диагностические материалы) для размещения на сайте колледжа.						
<b>III Контрольно-итоговый этап</b>	<p>1. Популяризация успешного опыта реализации инновационной образовательной программы.</p> <p>2. Проведение экспертной оценки всех продуктов ИОП.</p> <p>3. Проведение мониторинга результатов реализации ИОП</p>	<p>1. Организация различных форматов диссеминации опыта.</p> <p>2. Проведение обсуждения с участниками реализации ИОП задач аналитической работы и диагностики результатов.</p> <p>3. Разработка инструментов диагностики и анализа полученных результатов.</p> <p>4. Проведение мониторинга результатов реализации инновационной образовательной программы.</p> <p>5. Анализ результатов мониторинга</p>	<p>1. Включение в процесс систематизации и анализа материалов инновационной образовательной программы и подготовки их к представлению в Комитет по образованию всех членов рабочей группы, а также специалистов организаций-партнеров и консультантов СПб АППО.</p> <p>2. Информационно-методическое обеспечение мониторинга результатов ИОП.</p> <p>3. Вовлеченность участников инновационной программы в различные форматы диссеминации опыта.</p> <p>4. Информационное обеспечение: страница на сайте колледжа.</p>	<p>1. Подготовлена аналитическая справка о результатах инновационной деятельности за отчетный период.</p> <p>2. Разработана, апробирована и представлена Многофункциональная модель наставничества ОУ СПО, разработанная на основе целевой модели наставничества.</p> <p>3. Разработан комплект нормативно-правовых документов для внедрения различных форм наставничества в профессиональных образовательных учреждениях.</p> <p>4. Подготовлены методические ре-</p>	<p>1. Диагностические материалы для проведения мониторинга реализации инновационной программы.</p> <p>2. Экспертные заключения.</p> <p>3. Отзывы участников ИОП.</p> <p>4. Наличие информации об инновационной деятельности на сайте колледжа.</p> <p>5. Аналитическая справка о результатах инновационной деятельности за отчетный период</p>	<p>1. Аналитическая справка о результатах инновационной деятельности за отчетный период.</p> <p>2. Публикации в научно-методических изданиях, в СМИ, в том числе на основе информационно-коммуникационных ресурсов социальных сетей и специальных педагогических сайтов, преподавательских блогов.</p> <p>3. Многофункциональная модель наставничества ОУ СПО, разработанная на основе целевой модели наставничества.</p> <p>4. Методические рекомендации по формированию многофункциональной модели внедрения наставничества в профессиональных образовательных учреждениях.</p> <p>5. Комплект нормативно-</p>	<b>Сентябрь 2024- Июнь 2025</b>

			джа	<p>комендации по формированию многофункциональной модели внедрения наставничества в профессиональных образовательных учреждениях.</p> <p>5. Разработан критериально-оценочный аппарат для оценки эффективности реализуемой инновационной образовательной программы.</p> <p>6. Подготовлены публикации в СМИ и др. средствах участников ИОП</p> <p>7. Представление деятельности ресурсного центра педагогическому сообществу, обмен опытом, диссеминация инновационного продукта.</p>		<p>правовых документов для внедрения различных форм наставничества в профессиональных образовательных учреждениях.</p> <p>6. Дополнительные профессиональные программы для обучения наставников.</p> <p>7. Программы наставничества по всем формам наставничества, заявленным к реализации.</p> <p>8. Критериально-оценочный аппарат для оценки эффективности реализуемой инновационной образовательной программы.</p> <p>9. Электронная библиотека, содержащая материалы по формированию многофункциональной модели внедрения наставничества в профессиональных образовательных учреждениях</p>	
--	--	--	-----	---	--	--	--

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

1. Многофункциональная модель наставничества ОУ СПО, разработанная на основе целевой модели наставничества.
2. Методические рекомендации по формированию многофункциональной модели внедрения наставничества в профессиональных образовательных учреждениях.
3. Комплект нормативно-правовых документов для внедрения различных форм наставничества в профессиональных образовательных учреждениях.
4. Дополнительные профессиональные программы для обучения наставников.
5. Программы наставничества по всем формам наставничества, заявленным к реализации.
6. Критериально-оценочный аппарат для оценки эффективности реализуемой инновационной образовательной программы.

### *Ожидаемые результаты от внедрения системы наставничества:*

1. Положительная динамика образовательных результатов обучающихся (результаты промежуточной и государственной итоговой аттестаций).
2. Положительная динамика численности обучающихся, вовлеченных в общественную жизнь образовательного учреждения или предприятия практики (наличие грамот, сертификатов и т.д.).
3. Рост интереса у обучающихся к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью (анализ результатов анкетирования, тестирования).
4. Развитие дополнительных профессиональных навыков, умений и компетенций у обучающихся, проходящих производственную практику на предприятиях, в соответствии с запросами работодателей.
5. Трудоустройство выпускников на месте прохождения практики.
6. Повышение эффективности деятельности педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества. Измеримое улучшение их личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
7. Повышение квалификации педагогических работников колледжа, образовательных организаций, участвующих в сетевом взаимодействии по реализации программ наставничества, и наставников от предприятий.
8. Сокращение периода адаптации молодого специалиста на рабочем месте.
9. Сокращение текучести кадров.
10. Формирование благоприятного психологического климата в образовательной организации и на предприятии в период прохождения производственной практики, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства между участниками программ наставничества.



11. Заключение договоров о сетевом взаимодействии с предприятиями города и другими ПОУ и формирование сети участников реализации программы наставничества.

## **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 деятельности педагогических работников» планируется привлечь к работе ресурсного центра 8 мастеров производственного обучения и 10 преподавателей.

К участию в реализации программы также будут приглашены представители работодателей и профессиональных образовательных организаций СПО и ВО согласно заключенным договорам о сетевом взаимодействии, а также студенты колледжа.

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

- научный руководитель РЦ– Фейгина Эсфирь Ефимовна, к.п.н., доцент СПб АППО;
- руководитель РЦ – Петухова Ирина Сергеевна.

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

Материально-техническая база колледжа соответствует действующим санитарным и противопожарным нормам, охраны труда работников образовательных организаций. Педагогические работники колледжа имеют доступ к печатным и электронным образовательным ресурсам (ЭОР), в том числе к электронным образовательным ресурсам, размещенным в федеральных и региональных базах данных ЭОР; имеется конференц- зал с оборудованием для видеоконференцсвязи.

Библиотека укомплектована печатными образовательными ресурсами и ЭОР по предметам учебных планов по реализуемым профессиям и специальностям, а также имеет фонд дополнительной литературы, включающий художественную и научно-популярную литературу, справочно-библиографические и периодические издания.

Материально-техническая база колледжа соответствует задачам планируемой инновационной деятельности и отвечает современным требованиям.

Учебная база колледжа – это 24 кабинета общеобразовательного цикла, 13 кабинетов для занятий по предметам профессионального цикла, 12 учебно-производственных мастерских, 4 лабораторий (лаборатория станков с числовым программным управлением, электромонтажная лаборатория, лаборатория материаловедения, лаборатория сварки), 5 компьютерных классов, 1 мобильный компь-

ютерный класс, цифровая физическая лаборатория, 2 библиотеки, 2 спортивных зала, 2 тренажерных зала, 2 стадиона и спортивная площадка, кинозал, конференц-зал. В распоряжении обучающихся 2 игровых спортивных зала, один тренажерный зал, две спортивные площадки. В свободное время обучающиеся могут заниматься в спортивных секциях, в клубах по интересам, студиях.

В ходе выполнения ИОП будет использоваться следующее оборудование учебно- производственных мастерских и лабораторий:

слесарно - сборочной, электросварочной и газосварочной, столярно-механической, токарной, фрезерной, столярно-сборочной, электромонтажной, специализированного учебно-методического комплекса для изучения конструкционных материалов; лабораторий: сварки, автоматизированного проектирования конструкторской документации, технологии производства неразъемных соединений материалов, 3D лазерная диагностика сварных соединений; мультимедийные комплексы; интерактивные доски и др.

При организации наставничества в процессе прохождения производственной практики на предприятиях, социальных партнерах колледжа, будет использоваться их материально-техническая база согласно договорам о практической подготовке студентов.

**- 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 многофункциональной модели наставничества ОУ СПО на основе целевой модели наставничества;

- многофункциональная модель внедрения наставничества, разработанная на основе целевой модели 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.**

Возможны следующие способы диссеминации опыта в процессе разработки и по результатам реализации ИОП:

- Размещение материалов инновационной программы в открытом доступе на сайте колледжа.

- Организация городских и всероссийских (в формате ВКС) семинаров, круглых столов, мастер-классов в сотрудничестве с СПб АППО.

- Публикации в научно-методических изданиях, в СМИ, в том числе на основе информационно-коммуникационных ресурсов социальных сетей и специальных педагогических сайтов, преподавательских блогов.

- Представление опыта в рамках курсов повышения квалификации в СПб АППО.

- Организация консультативно-методической поддержки участникам инновационной программы в области разработки и внедрения многофункциональной модели наставничества в профессиональных образовательных организациях СПО Санкт-Петербурга.

- Создание и размещение в открытом доступе на сайте колледжа электронной библиотеки, содержащей материалы по организации всех форм наставничества, планируемых к реализации при разработке и внедрении многофункциональной модели наставничества.

Директор СПб ГБПОУ «Колледж ИТТ



*[Handwritten signature]*

/ Женаев А.Л. /