

**Аналитическая справка  
о результатах инновационной деятельности  
за период с сентября 2024 г. по июнь 2025 г.**

|                                                                                                               |                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Полное наименование организации                                                                               | Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Колледж судостроения, информационных и прикладных технологий» |
| Ф.И.О. руководителя организации                                                                               | Директор Добрякова Марина Геннадьевна                                                                                                                    |
| Вид региональной инновационной площадки                                                                       | Ресурсный центр подготовки специалистов Санкт-Петербурга                                                                                                 |
| Тема ИОП                                                                                                      | «Создание многофункциональной модели наставничества ОУ СПО на основе целевой модели наставничества»                                                      |
| Этап работы                                                                                                   | 3 этап: <b><u>контрольно-итоговый этап</u></b>                                                                                                           |
| 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) 246-77-90                                                                                                     |
| Адрес страницы сайта организации в Интернет, на которой размещена информация о реализуемом проекте /программе | <a href="http://ксипт.рф/">http://ксипт.рф/</a>                                                                                                          |
| Адрес электронной почты организации                                                                           | <a href="mailto:ksipt@ksipt.ru">ksipt@ksipt.ru</a>                                                                                                       |

## 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»)

### 1.1. Цель и задачи

Целью реализации инновационной образовательной программы на данном этапе (контрольно-итоговом) является оценка эффективности реализации многофункциональной модели наставничества в ОУ СПО на основе целевой модели наставничества, подведение итогов внедрения программы, популяризация успешного опыта реализации инновационной образовательной программы

Для достижения данной цели запланировано решение следующих задач:

1. проведение экспертной оценки всех продуктов инновационной образовательной программы;
2. проведение мониторинга результатов реализации инновационной образовательной программы;
3. популяризация успешного опыта реализации инновационной образовательной программы.

### 1.2 Перечень мероприятий, выполненных в ходе реализации ИОП на третьем этапе

| № п/п | Мероприятия                                                                                                                                                                        | Сроки выполнения             |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 1     | Корректировка баз наставников и наставляемых                                                                                                                                       | Ноябрь-декабрь 2024 года     |
| 2     | Анкетирование, участников программы для выявления актуальной проблематики в области наставничества                                                                                 | Ноябрь – декабрь 2024 года   |
| 3     | Корректировки разработанных методических рекомендаций в соответствии с выявленной проблематикой (при необходимости)                                                                | Январь – февраль 2025 года   |
| 4     | Анализ текущей деятельности по реализации инновационной образовательной программы в процессе совещаний и встреч                                                                    | В течение 2024-2025 уч. года |
| 5     | Организация экспертной оценки продуктов ИОП с привлечением внешних экспертов                                                                                                       | Март – апрель 2025 года      |
| 6     | Мониторинг результатов реализации ИОП                                                                                                                                              | Май 2025 года                |
| 7     | Корректировка (при необходимости) проекта многофункциональной модели наставничества ОУ СПО, разработанной на основе целевой модели наставничества, по результатам апробации        | Март 2025 года               |
| 8     | Организационно-методическое сопровождение реализации ИОП                                                                                                                           |                              |
| 9     | Корректировка комплекта нормативно-правовых документов для внедрения различных форм наставничества в профессиональных образовательных учреждениях (при необходимости)              | Март – май 2025 года         |
| 10    | Диссеминация опыта по внедрению наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования через различные формы | Май – июнь 2025 года         |
| 11    | Актуализация информации в разделе «Ресурсный центр» на сайте колледжа                                                                                                              | Ноябрь – июнь 2025 года      |

|    |                                                                                                                                                             |                          |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 12 | Подготовка информационных материалов о деятельности ресурсного центра в рамках ИОП для заинтересованных партнеров и размещение материалов на сайте колледжа | Декабрь – июнь 2025 года |
| 13 | Размещение учебно-методических материалов на сайте колледжа в разделе «Ресурсный центр»                                                                     | Январь – июнь 2025 года  |
| 14 | Семинар по теме «Успешные практики наставничества»                                                                                                          | Апрель 2025г.            |

### **1.3 Информация о публикациях участников ИОП**

1. Директор СПБ ГБПОУ КСИПТ Добрякова М.Г., преподаватель СПБ ГБПОУ КСИПТ Яшина Е.В. тема публикации «Модель корпоративного наставничества в образовательном пространстве колледжа как ответ на вызовы современности» Журнал «Методист», Санкт-Петербург

### **1.4 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, информационных 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:**

- сайта СПб ГБПОУ «Колледж судостроения, информационных и прикладных технологий» (<http://ксипт.рф/>).
- Информированием о деятельности ресурсного центра в рамках совещаний, семинаров, мастер-классов.
- Учебными центрами судостроительных 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 18 инженерно-педагогических сотрудников и 18 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 2024-2025 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 60.
- СПб ГБПОУ «Колледж судостроения, информационных и прикладных технологий» имеет свой сайт в сети Интернет. Суммарная посещаемость страниц официального сайта Колледжа судостроения и прикладных технологий с 01.09.2024 г. по 27.06.2025 г. составила 12000 посещений. В указанный период страницы, посещаемость раздела «Ресурсный центр» – 3486 посещений.
- 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 СПб ГБПОУ КСиПТ
- Положение о Ресурсном центре на базе СПб ГБПОУ КСиПТ
- Положение о наставничестве в СПб ГБПОУ КСиПТ
- Положение о рабочей группе по реализации инновационной программы
- Договора/ соглашения о сотрудничестве, договора о сетевом взаимодействии, договора о практической подготовке.

#### ***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 2024-2025 учебный год, а также план работы рабочей группы по реализации ИОП.

**2.2.** В течение 2024-2025 учебного года в работу по реализации ИОП были внесены следующие коррективы:

- скорректирован список рабочей группы (в связи с увольнением сотрудников);
- внесены изменения в рабочий план РЦ 2024-2025 учебный год (в связи с реорганизацией колледжа (объединение СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий» и СПб ГБПОУ "Радиотехнический Колледж") в марте 2025 года и появлением новых ресурсных возможностей работы ресурсного центра);
- был изменен формат проведения итогового городского семинара по инновационной образовательной программе (в связи с реализацией модели наставничества и многолетним опытом работы в СПб ГБПОУ "Радиотехнический Колледж", запросом ОУ Санкт-Петербурга и регионов РФ).

### **2.3. Эффективность инновационной деятельности определяется**

- **достижением запланированных результатов:** к концу третьего года работы достигнуты все запланированные результаты.
- **и соотношением затрат и результата:** инженерно-педагогический коллектив с участием работодателей, студентов колледжа, наставников производства, участвующих в мероприятиях

ресурсного центра, принял участие в реализации инновационной образовательной программы «Создание многофункциональной модели наставничества ОУ СПО на основе целевой модели наставничества».

На основании анкетирования работодателей, педагогических работников и студентов колледжа был проведен анализ эффективности деятельности по реализации инновационной образовательной программы «Создание многофункциональной модели наставничества в ОУ СПО на основе целевой модели наставничества» за отчетный период.

#### **2.4. 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, при проведении различных мероприятий РЦ.

#### **2.5. Организация сетевого взаимодействия и сотрудничества с другими учреждениями**

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

- АО «Адмиралтейские верфи»;
- ПАО «Судостроительный завод «Северная верфь»;
- АО «Балтийский завод»;
- ООО «Кингисеппский машиностроительный завод»;
- ОАО «Машиностроительный завод «Арсенал»;
- АО «НПП «Компенсатор»;
- ГАПОУ Мурманской области «Мурманский индустриальный колледж»;
- АО «Завод имени А. А. Кулакова»;
- ГБПОУ ЛО «Техникум водного транспорта».

### **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:

Аналитическая справка о результатах инновационной деятельности

Описание этапа реализации ИОП. ([Приложение 1](#))

Информация о реализации 3 этапа ИОП. ([Приложение 2](#))

Положение о Ресурсном центре. ([Приложение 3](#))

Положение о рабочей группе. ([Приложение 4](#))

Положение о наставничестве. ([Приложение 5](#))

Приказ о рабочей группе. ([Приложение 6](#))

Приказ о рабочей группе (кор.). ([Приложение 7](#))

Протоколы рабочей группы. ([Приложение 8](#))

План рабочей группы по реализации ИОП. ([Приложение 9](#))

План рабочей группы по реализации ИОП (кор.). ([Приложение 10](#))

План работы РЦ. ([Приложение 11](#))

План работы РЦ (кор.). ([Приложение 12](#))

Информация о мероприятиях. ([Приложение 13](#))

Информация о профориентационных мероприятиях. ([Приложение 14](#))

Информация о публикациях. ([Приложение 15](#))

Многофункциональная модель наставничества. ([Приложение 16](#))

Методические рекомендации для организации деятельности наставников. ([Приложение 17](#))

Критерии оценки деятельности наставников. ([Приложение 18](#))

База наставников и наставляемых. ([Приложение 19](#))

Пары «Наставник-Наставляемый» ([Приложение 20](#))  
Реестр договоров о сотрудничестве. ([Приложение 21](#))  
Программа ДПО Современный арсенал успешного наставника. ([Приложение 22](#))  
Программа ДПО Наставничество: шаги к успеху. ([Приложение 23](#))  
Программа ДПО «Применение новых образовательных технологий при организации практической подготовки обучающихся в условиях модернизации производства судостроительных предприятий с использованием опыта лучших практик наставничества». ([Приложение 24](#))  
Программа ДПО «Формирование компетенций современного наставника в образовательном учреждении». ([Приложение 25](#))  
Экспертные заключения. ([Приложение 26](#))  
Информация о пополнении электронной библиотеки. ([Приложение 27](#))  
Заявка РЦ ([Приложение 28](#))  
Анализ эффективности деятельности по реализации ИОП ([Приложение 29](#))

### **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 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:**

- проведение обучающих семинаров, тренингов на предприятиях-партнерах (ОСК) по наставничеству («Эффективный наставник (Технология наставничества)»;
- заключение договоров о производственных практиках с использованием системы наставничества с крупными предприятиями Санкт-Петербурга и Ленинградской области;
- участие предприятий судостроительной отрасли в образовательном процессе кластера «Судостроение (Машиностроение)» программы «Профессионалитет»;
- привлечение ведущих специалистов судостроительных предприятий города и области в экспертное сообщество программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Реализуемых в колледже;
- наличие опытных сотрудников, в том числе инженерно-педагогических кадров в колледже;
- совместная методическая и организационная деятельность по распространению положительного опыта в области наставничества;

- возможность продвижения молодых специалистов, выпускников колледжа по карьерной лестнице.

#### **Слабые стороны:**

- использование наставничества для решения текущих задач, без использования системного подхода в управлении;
- низкая мотивация работников производств и предприятий в реализации системы наставничества;
- дополнительная (педагогическая) нагрузка на наставников от предприятий при участии в системе наставничества;
- отсутствие положительного опыта (практики реализации) наставничества.

#### **Угрозы:**

- отсутствие эффективных условий для самоопределения и социализации наставляемого;
- низкая внутренняя мотивация наставляемого к созидательной деятельности;
- отсутствие поддержки наставляемого в процессе получения им новых компетенций, в том числе профессиональной деятельности;
- отсутствие условий для освоения новых видов деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого;
- низкая удовлетворенность наставников своей новой педагогической деятельностью;
- принудительное привлечение специалистов и работников предприятий судостроительной отрасли к наставнической деятельности.

Для минимизации рисков необходимо разработать и реализовать систему подготовки наставников, проводить их отбор на научно-педагогическом основании, стремиться к созданию положительного и успешного образа наставника. К процессу обучения максимально привлекать мотивированных сотрудников любого возраста, а также мастеров производственного обучения и бывших выпускников, работающих на предприятиях судостроительной отрасли. Для нивелирования рисков реализации ИОП возможно применение широкого спектра методик, в том числе проведению социологических исследований среди целевых групп работников организаций судостроительной отрасли.

#### **Трансляция опыта наставничества возможна посредством:**

- принятия на федеральном, региональном и муниципальном уровнях правовых актов, определяющих меры поддержки наставничества;
- популяризация наставничества, наиболее успешных наставнических практик посредством средств массовой информации и ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- проведение конкурсов, направленных на выявление лучших наставников и наставнических практик;
- поддержка разработки и реализации образовательных программ, направленных на развитие наставнических компетенций у наставников.

### **6. Описание перспектив развития инновационной деятельности.**

#### **Перспективы развития инновационной деятельности**

Наставничество в судостроительной отрасли – это важный элемент передачи знаний и опыта, необходимый для обеспечения устойчивого развития и повышения конкурентоспособности предприятий. В условиях стремительных изменений технологий и методов работы, инновационная деятельность в этой сфере становится особенно актуальной.

В первую очередь, перспективы развития наставничества связаны с внедрением цифровых технологий. Использование виртуальной и дополненной реальности может значительно

улучшить процесс обучения новых сотрудников, сократить период адаптации выпускников колледжа на предприятиях. С помощью этих технологий наставники могут создавать иммерсионные учебные среды, где наставляемые смогут на практике освоить сложные процессы, а также познакомиться с основами корпоративной культуры судостроительной организации.

Кроме того, развитие платформ для удаленного наставничества также открывает новые возможности для бережливого производства, что также становится перспективным направлением развития в нашей стране, особенно в секторе реальной экономики. Платформы, основанные на искусственном интеллекте, могут анализировать процесс обучения и предлагать адаптивные программы развития для каждого наставляемого, учитывая их индивидуальные потребности и уровень подготовки. Это позволит значительно сократить время на переобучение или повысить разряд (квалификацию) молодых специалистов.

Стоит обратить внимание на интеграцию наставничества в корпоративную культуру судостроительного предприятия. Создание среды, где опытные специалисты делятся своими знаниями и навыками, может быть не только обязательным условием для достижения высоких производственных показателей, но и стать новым инструментом для формирования командного духа и повышения мотивации сотрудников. Внедрение систем вознаграждений и признания для наставников может стимулировать их активное участие в обучении молодежи.

В заключение, перспективы развития инновационной деятельности в области наставничества на производстве судостроительной отрасли могут стать ключевым фактором в решении вопроса дефицита высококвалифицированных кадров. Использование современных технологий наставничества, адаптация процессов обучения и укрепление корпоративной культуры создадут инновационную основу для успешного развития отрасли в нашей стране.

Директор СПб ГБПОУ КСИПТ



/М.Г. Добрякова/

«30» июня 2025 года