



**Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Краснодарского края
«Краснодарский педагогический колледж»**

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА

**Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных
компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профес-
сионального образования**

Структура представляемого инновационного проекта

1. Тема инновационного проекта
2. Актуальность проекта для развития системы образования, соответствие ведущим инновационным направлениям развития образования Краснодарского края
3. Нормативно-правовое обеспечение инновационного проекта
4. Проблема инновационной деятельности. Степень теоретической и практической проработанности проблемы инновационного проекта
5. Цель инновационного проекта
6. Задачи инновационного проекта
7. Обоснование идеи, приемы и механизмы ее реализации в рамках инновационного проекта
8. Новизна инновационного проекта
9. Критерии и показатели (индикаторы) эффективности инновационного проекта
10. Диагностические методики и методы, позволяющие оценить эффективность проекта

11. Разработанные инновационные продукты
12. План реализации инновационного проекта на 2022 – 2024 годы
13. План сетевого взаимодействия с образовательными организациями по теме инновационного проекта
14. Практическая значимость и перспективы развития инновационного проекта
15. Обоснование наличия необходимых ресурсов для выполнения задач инновационного проекта. Материально-техническая база

1. Тема инновационного проекта: «Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профессионального образования».

2. Актуальность проекта для развития системы образования, соответствие ведущим инновационным направлениям развития образования Краснодарского края

Год назад, на октябрьском заседании коллегии Министерства просвещения РФ был представлен проект Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2030 года. В протоколе заседания Коллегии Министерства просвещения РФ от 20 октября 2020 года сформулированы пять основных направлений государственной политики в целях модернизации системы среднего профессионального образования (далее – СПО) для решения задач ускорения экономического роста, пространственного и технологического развития Российской Федерации на период до 2030 года, одно из которых – постоянное обновление содержания и технологий профессионального образования и обучения в соответствии с актуальными и перспективными требованиями к квалификации работников, развитием технологий. Кроме того, на вышеупомянутом заседании Коллегии по вопросу развития направлений совершенствования подготовки и профессионального развития педагогических работников, рекомендовано обеспечить функционирование механизма наставничества.

Задача формирования общей методологии наставничества, разработка целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования поставлена в федеральных проектах

«Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», основных региональных проектах (в частности, «Молодые профессионалы. Повышение конкурентоспособности профессионального образования»).

В ряде стратегических и нормативных документов федерального и регионального уровней закреплены основные позиции, декларирующие систему наставничества как необходимую меру для эффективного инновационного развития организаций.

В последние годы в субъектах РФ проведено несколько масштабных мероприятий, ключевой темой которых стала методология и практика наставничества (Первый всероссийский форум «Наставник – 2018» Всероссийский конкурс «Лучшие практики наставничества», открытые конгрессы наставников России «Наставничество 2.0: производительность и качество», Всероссийский конкурс лучших практик наставничества на производстве – 2019, чемпионаты профессионального мастерства World Skills Россия, пресс-конференция «Развитие института наставничества и популяризация лучших практик среди профессионального сообщества, работодателей, населения» (РИА-Новости, 2019 г.) и др.).

В профессиональных образовательных организациях педагогического профиля Краснодарского края наблюдается стремительное омоложение коллектива (за счет привлечения молодых специалистов, обеспечения им мер поддержки (в том числе целевое обучение в образовательных организациях высшего образования), обновление кадрового состава и снижение показателей среднего возраста. В частности, в ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж» (далее – колледж) доля специалистов со стажем работы менее трёх лет составляет около 30%.

Кроме того, в ходе региональных выездных совещаний, проводимых комитетом по вопросам науки, образования, культуры и делам семьи Законодательного собрания Краснодарского края совместно с министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в 2018-2019 гг., руководителям педагогических колледжей региона были даны рекомендации по привлечению в коллективы молодых специалистов, а также ориентиры по развитию системы наставничества в организациях. Обозначенная мера рассматривается как механизм психологического, финансового и методического «закрепления» молодого профессионала в системе образования, как средство удержания его в образовательной практике с комплексным сопровождением его дальнейшего роста и развития компетентностей. Кроме того, выпускники колледжа – важный ресурс в выполнении одной из стратегических задач развития Российской Федерации на период до 2024 года, обозначенной в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №

204 - вхождение Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования. Во-первых, эта задача относится как к системе основного общего и среднего общего образования, так и к системе среднего профессионального образования. Во-вторых, выпускники колледжа будут учить школьников – участников международных сравнительных исследований качества образования. Поэтому преподаватели должны уметь синхронно формировать предметные, метапредметные, личностные результаты, а также общие и профессиональные компетенции у студентов – завтрашних школьных учителей.

3. Нормативно-правовое обеспечение инновационного проекта

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
2. Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 г. № 2403-р «Об утверждении основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
3. Постановление Правительства РФ от 04.10.2000 № 751 «О национальной доктрине образования в Российской Федерации»;
4. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
5. Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.»;
6. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);
7. Протокол заседания коллегии Министерства Просвещения Российской Федерации от 23 октября №ПК-1вн;
8. Закон Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» от 16.07.2013 г. № 2770-КЗ;
9. Закон Краснодарского края «О стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2030 года (с изменениями на 05.05.2019 г.) от 21.12.2018 г. № 3930-КЗ;
10. Локальные нормативные и распорядительные документы ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж».

4. Проблема инновационной деятельности. Степень теоретической и практической проработанности проблемы инновационного проекта

Системное обновление условий функционирования и содержания деятельности профессиональных образовательных организаций педагогического профиля Краснодарского края требует изменений в части кадровой политики с целью обновления технологий преподавания в соответствии с актуальными и перспективными требованиями к квалификации педагогических специалистов и удержания их в профессии.

Одной из центральных ролей в реализации национального проекта «Образование» играет система наставничества. Для достижения задач, обозначенных в федеральных проектах «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» и моделирует отношения, связанные с реализацией наставнических программ в субъектах Российской Федерации в сфере образования, в том числе и среднего профессионального педагогического образования разработана целевая модель наставничества.

Система наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность.

На современном этапе система наставничества позволяет решать многомерные задачи: передавать знания, формировать необходимые навыки, компетенции, метакомпетенции, ценности быстрее, чем традиционные способы. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызовы времени, как подчеркивают И. Пронькина, И. Кондратьева и др. ученые. По мнению авторов, «наставничество» – это универсальная технология передачи опыта и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Базовая деятельность наставника – основной вид деятельности, в которую наставник включен в качестве профессионала, обладающего соответствующим опытом, и в которую он призван погрузить сопровождаемого.

Наставничество как многофункциональный процесс применяется в адаптации молодых специалистов, в формировании и воспитании профессионала, в повышении их квалификации. Кроме того, передача опыта позволяет оперативно освоить корпоративные ценности, значительно сэкономив время на их принятие вновь принятым работником.

Конечная цель наставнической программы заключается в «создании» эффективного сотрудника для конкретной организации. Исследователи Н.Н. Клищ, В.А. Январев отмечают, что наставничество может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, но и к уже работающим в организации сотрудникам, квалификацию которых по различным причинам необходимо изменить.

В колледже целями корпоративного наставничества являются:

- адаптация преподавателей, как правило, не имеющих опыта работы в системе профессионального образования, к работе;
- методическое и педагогическое сопровождение;
- профессионально-компетентное повышение квалификации;
- обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для полного включения преподавателей в процессы, обеспечивающие жизнедеятельность колледжа;
- сохранение постоянного состава педагогических работников и мотивирование преподавателей к установлению длительных трудовых отношений.

Состав наставляемых и наставников определяется на основе анализа сложившейся кадровой структуры, актуальных потребностей и педагогических дефицитов. Работа осуществляется в соответствии с планом на текущий временной период (учебный год), каждый начинающий работник и наставник получают примерный план, который складывается из ряда направлений взаимодействия и впоследствии может корректироваться при необходимости.

Основными задачами системы наставничества в колледже являются:

- оказание методической помощи преподавателям со стажем работы в колледже менее трёх лет (далее – начинающие специалисты) в овладении в полном объеме должностными обязанностями;
- вхождение наставляемого в трудовой коллектив колледжа, освоение им корпоративной культуры и традиций организации.



Рис. 1 – Алгоритм корпоративного наставничества в ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж»

В круг задач наставников, определяемых из числа наиболее квалифицированных, результативных педагогических работников, входит:

- информирование;
- разработка совместно с начинающим специалистом плана профессионального становления с учетом уровня индивидуальных возможностей, методической и профессиональной подготовки, потребностей и интересов;
- индивидуальные консультации, интенсивы;
- оказание методической помощи (посещение занятий и их анализ, подбор источников и др.).

При отборе потенциальных наставников ориентируемся на следующие качества:

- высокий уровень лояльности к организации;
- желание быть наставником;
- способность анализировать деятельность коллег и осуществлять конструктивную критику.

Помимо закреплённых характеристик наставника (компетенций, или *hard-skills*) обязательно принимаются во внимание «мягкие» («гибкие»), так называемые «контекстные» (*soft skills*) навыки: способность к отбору информации; социальный интеллект; способность мыслить проектно; межкультурная компетентность; способность мыслить нестандартно и глубоко; способность понимать смыслы; универсальные навыки мышления; способность работать с современными СМИ и сотрудничать в виртуальном пространстве.

Закрепление наставников из числа преподавателей осуществляется на основе следующих критериев:

- наличие опыта педагогической деятельности в колледже не менее 5 лет;
- наличие квалификационной категории;
- наличие общепризнанных профессиональных достижений;
- стабильные результаты в работе; отсутствие у наставника образовательного дефицита, существующего у наставляемого;
- наличие у наставника отрефлексированного личного опыта, который может быть использован в работе с начинающим специалистом.

Основные теоретические и информационные источники:

1. Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися / Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года N P-145.

2. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей. – Режим доступа: <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnykh-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html>

3. Как разработать эффективную систему передачи знаний? Система наставничества как актуальное явление современного бизнеса / Консалтинговая группа ВІ ТО ВЕ – Режим доступа: https://www.bitobe.ru/upload/iblock/e1d/ВІТОВЕ_Sistema_nastavnichestva.pdf

4. Клищ Н. Н., Январев В. А. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе): Препринт WP8/2014/01 [Текст] / Н. Н. Клищ, В. А. Январев; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 64 с.

5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.

6. Пронькина И., Кондратьева И. Нацпроект «Образование»: как организовать наставничество в школе. – Режим доступа: <https://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/>

5. Цель инновационного проекта

Создать условия совершенствования профессиональных компетенций педагогов на основе обновления технологий профессионального образования, позволяющие не менее чем 50% из их числа через два года получить квалификационную категорию в соответствии с актуальными требованиями к квалификации педагогических работников.

6. Задачи инновационного проекта

1. Разработать модель сопровождения профессионального становления начинающих специалистов в системе среднего профессионального педагогического образования на основе анализа потребностей и дефицитов в обучении, целей колледжа и результатов мониторинга.

2. Разработать план-программу «Школы профессионального роста», диагностический и методический инструментарий, направленные на обновление технологий профессионального обучения в соответствии с актуальными и перспективными направлениями развития СПО (Протокол заседания коллегии Министерства Просвещения Российской Федерации от 23 октября №ПК-1вн).

3. Составить методические рекомендации по проблеме сопровождения профессионального становления начинающих специалистов в системе среднего профессионального педагогического образования, в том числе в цифровом формате.

4. Выявить динамику прироста мотивации начинающих специалистов к профессиональному развитию.

5. Оценить взаимообусловленность качества обучения начинающих специалистов и готовность к получению или повышению квалификационной категории.

6. Оценить эффективность разработанной модели корпоративного наставничества.

7. Обоснование идеи, приемы и механизмы ее реализации в рамках инновационного проекта

Реализация модели корпоративного наставничества будет способствовать успешной и комфортной адаптации начинающих специалистов в коллективе, сохранению постоянного состава педагогических работников, установлению длительных трудовых отношений, а также достижению высокого качества профессиональной деятельности.

Основным механизмом реализации идеи является обеспечение функционирования «Школы профессионального роста» для начинающих специалистов из различных целевых групп:

- преподаватели общеобразовательных дисциплин;
- преподаватели общепрофессиональных и профессиональных дисциплин и модулей;
- специалисты для получения статуса эксперта в рамках чемпионатных движений «Молодые профессионалы» и «Абилимпикс», демонстрационного экзамена.

Для минимизации риска невыполнения программы «Школы профессионального

роста» будет создан «Виртуальный наставник» - цифровой методический ресурс, позволяющий в условиях противоэпидемиологических ограничений дополнить очные формы взаимодействия наставников и начинающих педагогов.

В рамках «Школы профессионального роста» будет организована программа повышения квалификации в сетевой форме с участием образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования и профессионального образования.

8. Новизна инновационного проекта

Будет разработана, методически обоснована, описана и реализована модель корпоративного наставничества в системе среднего профессионального педагогического образования, обладающая признаками универсальности и применимости в системе образования на разных ее уровнях, в том числе в цифровой форме.

9. Критерии и показатели (индикаторы) эффективности инновационного проекта

В качестве основного критерия эффективности и результативности организации работы наставников нами определена высокая (50%) доля начинающих специалистов, получивших квалификационную категорию через два года работы в «Школе профессионального роста» под руководством наставника. Так как критерии и показатели для оценки профессиональной деятельности педагогических работников ПОО Краснодарского края, аттестуемых в целях установления квалификационной категории по должности «преподаватель», предполагают наличие значимых результатов деятельности, принятие положительного решения о присвоении той или иной квалификационной категории будет свидетельствовать о достаточности результатов и способности начинающих специалистов выполнять должностные обязанности. В свою очередь, это будет оказывать положительное влияние на общий эмоционально-психологический фон коллектива, его стабильность, качество функционирования колледжа в целом, открытость инновационным тенденциям, развитию колледжа с учётом современных задач государственной политики в области СПО.

Показатели эффективности внедрения модели

№	Наименование индикатора/показателя	Плановое значение по итогам реализации ИП	Фактическое значение на 01.01.2022 г.	Фактическое значение на 01.01.2023 г.	Фактическое значение на 01.01.2024 г.
1.	Проект реализован в нормативные сроки, в соответствии с планом-программой «Школы профессионального роста»	100	50	90	100
2.	Количество договоров о сетевом взаимодействии с ОО Краснодарского края	Не менее 15	7	12	Не менее 15
3.	Включенность начинающих специалистов во все производственные процессы в соответствии с должностными обязанностями	100	80	90	100
4.	Уровень удовлетворенности начинающих специалистов работой в колледже благодаря участию в процессах наставничества составил не менее 8	100%	75	90	100

	баллов по 10-балльной шкале.				
5.	Доля начинающих специалистов, которым присвоена квалификационная категория	50	10	30	50
6.	Доля начинающих специалистов, получивших статус «Эксперт демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия»	40	10	30	40
7.	Доля наставников, получивших статус «Эксперт демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия»	50	10	30	50
8.	Число педагогов, успешно освоивших дополнительные профессиональные образовательные программы с использованием сетевой формы обучения	5	1	3	5
9.	Достижение положительной динамики результатов государственной	Улучшение результатов в сравнении с	Улучшение результатов в сравнении с	Улучшение результатов в сравнении с	Улучшение результатов в сравнении с

итоговой аттестации, в том числе в форме демонстрационного экзамена и независимой оценки качества знаний	предыдущим периодом	предыдущим периодом	предыдущим периодом	предыдущим периодом
--	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

10. Диагностические методики и методы, позволяющие оценить эффективность проекта

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности модели корпоративного наставничества:

- опросные анкеты (разработанные в ПОО и модифицированные);
- SWOT-анализ;
- методика Н. В. Журина и Е. П. Ильина для выявления степени удовлетворенности педагогов своей профессией и различными сторонами профессиональной деятельности;
- методика выявления ролевой модели «Твоя роль в команде»;
- методика оценки уровня развитости метанавыков наставника и наставляемого;
- анкета «Оценка психологической атмосферы в коллективе» по А.Ф. Фидлеру (адаптация Ю.Л. Ханина);
- реестр профессиональных навыков, оценка соответствия им;
- анализ контрольных событий (плановое и фактическое исполнение мероприятий программы «Школы профессионального роста»);
- итоговый анализ реализации проекта.
-

11. Разработанные инновационные продукты

В процессе реализации проекта будут разработаны следующие продукты:

- Разработанная и описанная модель сопровождения профессионального становления специалистов в системе среднего профессионального педагогического образования;
- план-программа Школы профессионального роста;
- программа повышения квалификации;

– шаблоны методической документации Школы профессионального роста (план деятельности наставника-наставляемого; отчёт о деятельности наставника-наставляемого; дневник наставляемого; рефлексивные листы и др.);

– методические рекомендации по внедрению корпоративной модели наставничества;

– электронное пособие «Виртуальный наставник».

12. План реализации инновационного проекта на 2022-2024 годы

№ п/п	Задача	Наименование мероприятия	Срок реализации	Полученный (ожидаемый) результат
Этап 1. Аналитико-подготовительный, август-сентябрь 2021-октябрь 2021 г.				
1.	Определить актуальный уровень педагогических дефицитов, оценить возможности, ресурсы колледжа	Проведение SWOT-анализа	Август-сентябрь 2021 г.	Определены возможности, ресурсы и потенциал коллектива для выбора наставников
2.	Разработать базу локальных нормативных и распорядительных документов, регламентирующих реализацию системы наставничества и деятельность колледжа в статусе КИП (в т.ч. финансовых)	Обновление и разработка локальных нормативных документов	Сентябрь 2021	База локальных нормативных и распорядительных документов

3.	Сформировать состав рабочей группы для реализации проекта, распределить и закрепить обязанности	Заседания цикловых методических комиссий. Заседание научно-методического совета	Сентябрь 2021	Приказ о формировании состава рабочей группы и распределении обязанностей
4.	Проанализировать потребности и запросы начинающих педагогов, соотнести с возможностями потенциальных наставников	Анкетирование сотрудников и диагностика	Сентябрь 2021	Банк потребностей, запросов и возможностей
5.	Создать реестр и распределить потенциальных наставников и наставляемых	Заседание проектной рабочей группы	Сентябрь 2021	Реестр «наставник-наставляемый»
6.	Организовать информационно-разъяснительную работу в коллективе об организации инновационной деятельности	Педагогический совет «Анализ деятельности колледжа в 2020-2021 уч.г. Перспективные направления работы на 2021-2022 уч.г.»	Август 2021	Вовлеченность всего педагогического коллектива в «неформальную» реализацию проекта
Этап 2. Организационно-содержательный, октябрь 2021-декабрь 2023 г.				
1.	Разработать и описать модель сопровождения профессионального становления специалистов в	Заседания проектной рабочей группы	октябрь 2021-декабрь 2021	Модель сопровождения профессионального становления специалистов в

	системе среднего профессионального педагогического образования			системе среднего профессионального педагогического образования
2.	Составить план-программу Школы профессионального роста (с учётом результатов анализа педагогических дефицитов) и методическую документацию	Заседание проектной рабочей группы. Заседания творческих групп с участием педагогов-наставников	октябрь-декабрь 2021	Тематическая план-программа Школы профессионального роста, шаблоны методических документов
3.	Организовать работу Школы профессионального роста (адаптационный, основной, контрольно-оценочный циклы) с различными целевыми группами (преподаватели общеобразовательных дисциплин, общепрофессиональных и профессиональных модулей, эксперты «Молодые профессионалы» и «Абилимпикс»)	Деятельность Школы профессионального роста, консультации, тренинги и иные формы в групповой и индивидуальной работе	ноябрь 2021-декабрь 2023	Цикл мероприятий в соответствии с календарным планом-графиком реализации проекта
4.	Представить результаты работы на научно-методических	Научно-практические и методические	Не реже двух раз в год	Сертификаты, материалы конференций,

	мероприятиях (конференциях, семинарах, форумах и др.), опубликовать статьи по теме проекта	конференции, семинары, вебинары, круглые столы и др., публикации		семинаров, публикации
5.	Создать тематические аккаунты Школы профессионального роста в сети Интернет, в социальных сетях, а также раздел на официальном сайте колледжа	Моделирование структуры аккаунтов в процессе заседаний проектной рабочей группы	Октябрь-ноябрь 2021 г.	Тематический аккаунт в Инстаграмм, раздел, посвящённый деятельности Школы профессионального роста на сайте колледжа
6.	Актуализировать диагностический инструментарий для оценки эффективности проекта	Заседания проектной рабочей группы для проверки организационно-педагогических условий, повышающих эффективность деятельности наставников	Не реже одного раза в год	Банк диагностических методик и методов
7.	Организовать методическую поддержку процесса подготовки к аттестации на квалификационную категорию	Семинар-консультация наставнических пар и научно-методического отдела колледжа	Ежегодно декабрь май	Аттестационное портфолио
8.	Обеспечить методическое наполнение пособия	Заседание проектной рабочей группы	Не реже 1 раза в месяц	Структурированный курс на платформе Moodle

	«Виртуальный наставник»			
9.	Заключить договоры о сетевом взаимодействии с образовательными организациями Краснодарского края по теме проекта	Расширенное совещание руководителей и педагогических работников ПОО края педагогической направленности (ООВО по согласованию)	Январь-февраль 2022 с последующим ежегодным их обновлением	Заключенные договоры о сетевом взаимодействии
10.	Разработать программу курса повышения квалификации по организации наставничества в ОО	Работа научно-методического отдела и проектной группы	Ноябрь-декабрь 2021	Рабочая программа повышения квалификации
Этап 3. Обобщающе-рефлексивный, январь 2024-июнь 2024 г.				
1.	Проанализировать эффективность реализованной модели сопровождения профессионального становления специалистов в системе среднего профессионального педагогического образования	Мониторинг промежуточных результатов по контрольным точкам	Январь-февраль 2024	Аналитический отчёт о возможностях модели в обеспечении самостоятельной деятельности наставляемых
2.	Транслировать инновационный опыт на мероприятиях, публиковать	Участие в мероприятиях с выступлениями, публикациями,	В течение всего периода в соответствии	Публикации материалов, сборники

	результаты работы в сборниках материалов конференций, периодической печати, в средствах массовой коммуникации	представлением опыта по теме проекта	с графиком проведения конференций и т.п.	
3.	Обобщить опыт и оформить разработанные материалы	Итоговое заседание проектной группы, оформление материалов с анализом полученных результатов, теоретическими выводами и практическими рекомендациями	Декабрь 2024	Сборник материалов инновационного проекта
4.	Организовать научно-практическую конференцию по теме проекта	Проведение региональной НПК с привлечением специалистов системы образования и рынка труда разных уровней и профилей, социальных партнеров	Апрель 2023	Сборник материалов конференции
5.	Транслировать программу повышения квалификации по организации деятельности наставничества в ОУ	Работа Ресурсного центра «Созвездие»	Январь-май 2024.	Готовность педагогических работников к выполнению функций наставника

13. План сетевого взаимодействия с образовательными организациями по теме инновационного проекта

№ п.п.	Форма сетевого взаимодействия	Тема мероприятия	Наименование организации	Муниципалитет
1.	Семинар-погружение	Корпоративное наставничество в педагогическом колледже: содержание и специфика	ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж»	г. Краснодар
2.	Круглый стол	Наставничество в педагогическом колледже: инструменты и эффективные решения	ГБПОУ КК «Новороссийский социально-педагогический колледж», ГБПОУ КК «Ейский полипрофильный колледж»	г.-г. Новороссийск, МО Ейский район
3.	Конференция	Эффективные модели наставничества в ПОО педагогического профиля Краснодарского края	ГАПОУ КК «Ленинградский социально-педагогический колледж», ГБПОУ КК «Усть-Лабинский социально-педагогический колледж»	МО Ленинградский район, МО Усть-Лабинский район
4.	Образовательная стажировка в сетевой форме	Применение современных методик преподавания по общеобразовательным дисциплинам в системе СПО. Формирование у	ОО г.Краснодара	г. Краснодар

		педагогов СПО компетенций, позволяющих интегрировать содержание общеобразовательных учебных предметов и дисциплин общепрофессионального цикла, модулей профессионального цикла.		
5.	Научно-практическая конференция	Корпоративное наставничество начинающих специалистов в системе профессионального педагогического образования	ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж», ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»	г. Краснодар

14. Практическая значимость и перспективы развития инновационного проекта

В результате реализации проекта будут подготовлены пошаговые методические рекомендации по проблеме создания условий профессионального развития на основе обновления технологий профессионального обучения в системе среднего профессионального педагогического образования. Реализация проекта позволит повысить показатели удержания в профессии начинающих специалистов, успешность их адаптации, уровень профессионализма и компетентности по всем направлениям деятельности (образовательная, методическая, внеучебная и др.).

Основная перспектива развития состоит в апробации модели Школы профессионального роста в образовательных организациях других уровней (в системе общего и высшего профессионального образования), в том числе в использование цифрового ресурса «Виртуальный наставник».

15. Обоснование наличия необходимых ресурсов для выполнения задач инновационного проекта. Материально-техническая база

В колледже создан комплекс условий для эффективной работы в инновационном режиме (материальных, методических, кадровых, информационных и др.).

Подготовка специалистов среднего звена в Краснодарском педагогическом колледже осуществляется по трём укрупнённым группам (Образование и педагогические науки, Культуроведение и социокультурные проекты, Изобразительное и прикладные виды искусств). Колледж входит в число образовательных организаций, обладающих отраслевой спецификой деятельности – 77% по УГС 44.00.00. В 2017 году колледжу присвоен статус «Ведущий профессиональный колледж» (техникум), обеспечивающий подготовку кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями».

По всем аккредитуемым специальностям в колледже оснащены кабинеты профессионального цикла для получения практических навыков и компетенций. Функционируют две лаборатории по специальностям ТОП-регион («Дошкольное образование» и «Преподавание в начальных классах»)

Для проведения методической работы оборудованы два методических кабинета. Учебные аудитории и лаборатории ПОО, оснащены необходимым высокотехнологичным оборудованием, переносными и мобильными лабораториями, интерактивным и робототехническим оборудованием, дидактической средой по ФГОС начального общего образования.

Скорость интернета увеличена с 20 до 100 Мб/сек., что позволяет работать в электронной библиотечной системе «Университетская библиотека онлайн». Библиотека колледжа с 2 читальными залами оборудована моноблоками, ридерами.

Административный и педагогический персонал обладает необходимым уровнем квалификации и образовательного ценза по профилю деятельности, необходимых для реализации задач инновационной деятельности; повышение квалификации обеспечивается в соответствии с нормами действующего законодательства в разных формах.

Колледж располагает высококвалифицированными кадрами, обеспечивающими подготовку специалистов в соответствии с требованиями ФГОС СПО, 46% коллектива имеют первую или высшую квалификационные категории. Из 74 педагогов 30 (40%) - мо-

лодые специалисты в возрасте до 35 лет. Все педагоги в соответствии с требованиями проходят повышение квалификации и стажировку, в том числе, по программам Союза WorldSkills.

Методические ресурсы представлены наличием в штатном расписании колледжа методистов, наличием в структуре учреждения научно-методического отдела. Обеспечено обучение сотрудников по актуальным темам (работа с лицами с ОВЗ, ЦОС, проектное управление).

В колледже сделаны определённые шаги по формированию системы наставничества. Основной формой реализации системы наставничества в колледже является организация деятельности Школы профессионального роста, в рамках которой обеспечивается подгрупповое и коллективное взаимодействие наставляемых и наставников.

Помимо основного содержания, которое предлагается на самих встречах, каждый начинающий педагог получает рекомендации и «домашние задания», которые может самостоятельно освоить в свободном временном регламенте. В работе Школы используются различные активные формы (семинары, мастер-классы, тренинги, открытые занятия и др.) в соответствии с планом-графиком на учебный год по основным направлениям, которые условно можно разделить на три блока:

- информационный блок;
- вопросы организации учебного процесса;
- вопросы, связанные с получением дополнительных компетенций, в том числе и освоение дополнительных профессиональных образовательных программ, а также сопровождение в подготовке к аттестации на присвоение квалификационной категории.

Наставникам установлена ежемесячная выплата за выполнение функции наставника.

Опыт колледжа был представлен на Втором Всероссийском педагогическом форуме «Педагогическое образование в условиях системной трансформации современного общества Молодой педагог-учитель будущего», по итогам участия опубликована статья «Наставничество начинающих педагогов как условие создания эффективного сотрудника (на примере Краснодарского педагогического колледжа)» г. Волгоград, июнь 2020 г. Таким образом, в колледже есть необходимое ресурсное информационно-методическое, кадровое, материально-техническое и финансовое.

Научно-методическое сопровождение проекта будет осуществлять научно-методический отдел колледжа, административное руководство - заместитель директора по НМР, организовывать работу творческих групп по разработке продуктов - методисты отделений и председатели цикловых методических комиссий. Все лица имеют опыт инновационной деятельности. Апробация инновационных идей и их реализации в практике работы может

реализовываться во время образовательных событий, на педагогических мастерских, семинарах. Итоговые продукты будут представлены на конференциях, круглых столах, посвященных теме внутрикорпоративного наставничества.