



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

Управленческий проект:

**Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профессионального 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-glavnix-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](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 баллов по 10-балльной шкале. | 100%                    | 75                      | 90                    | 100                     |
| 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   | Улучшение результатов в | Улучшение результатов в | Улучшение результатов | Улучшение результатов в |

|   |                                 |                                 |                                   |                                 |
|---|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| динамики результатов государственной итоговой аттестации, в том числе в форме демонстрационного экзамена и независимой оценки качества знаний | сравнении с предыдущим периодом | сравнении с предыдущим периодом | в сравнении с предыдущим периодом | сравнении с 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

- 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 |
|-------|--------|--------------------------|-----------------|----------------------------------|
|-------|--------|--------------------------|-----------------|----------------------------------|

| <b>Этап 1. Аналитико-подготовительный, август-сентябрь 2021-октябрь 2021 г.</b> |  |   |                         |  |
|---|--|---|-------------------------|--|
| 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.<br>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.<br>Перспективные направления работы на 2021- | Август 2021             | Вовлеченность всего педагогического коллектива в «неформальную» реализацию проекта |

|  |  |   |                           |  |
|--|--|---|---------------------------|--|
|  |  | 2022 уч.г.»   |                           |  |
| <b>Этап 2. Организационно-содержательный, октябрь 2021-декабрь 2023 г.</b> |  |   |                           |  |
| 1.   | Разработать и описать модель сопровождения профессионального становления специалистов в системе среднего профессионального педагогического образования   | Заседания проектной рабочей группы  | октябрь 2021-декабрь 2021 | Модель сопровождения профессионального становления специалистов в 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.<br>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 мероприятиях (конференциях, семинарах, форумах и др.), опубликовать статьи по теме проекта  | Научно-практические и методические конференции, семинары, вебинары, круглые столы и др., публикации                 | Не реже двух раз в год    | Сертификаты, материалы конференций, семинаров, публикации  |
| 5.   | Создать тематические аккаунты Школы профессионального роста в сети Интернет, в социальных сетях, а   | Моделирование структуры аккаунтов в процессе заседаний проектной рабочей  | Октябрь-ноябрь 2021 г.    | Тематический аккаунт в Инстаграмм, раздел, посвящённый деятельности Школы  |

|   |   |  |  |   |
|---|---|--|--|---|
|   | также раздел на официальном сайте колледжа  | группы   |  | 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<br>декабрь<br>май                                 | Аттестационное портфолио  |
| 8.  | Обеспечить методическое наполнение пособия «Виртуальный наставник»  | Заседание проектной рабочей группы   | Не реже 1 раза в месяц                                     | Структурированный курс на платформе Moodle  |
| 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  |
| <b>Этап 3. Обобщающе-рефлексивный, январь 2024-июнь 2024 г.</b> |   |  |  |   |
| 1.  | Проанализировать эффективность реализованной модели сопровождения профессионального становления специалистов в системе среднего профессионального | Мониторинг промежуточных результатов по контрольным точкам   | Январь-февраль 2024  | Аналитический отчет о возможностях модели в обеспечении самостоятельной деятельности наставляемых |

|    |   |  |   |  |
|----|---|--|---|--|
|    | педагогического образования   |  |   |  |
| 2. | Транслировать инновационный опыт на мероприятиях, публиковать результаты работы в сборниках материалов конференций, периодической печати, в средствах массовой коммуникации | Участие в мероприятиях с выступлениями, публикациями, представлением опыта по теме проекта   | В течение всего периода в соответствии с графиком проведения конференций и т.п. | Публикации материалов, сборники                                      |
| 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   | ГБПОУ КК  | г.-г.         |

|    |  |  |   |   |
|----|--|--|---|---|
|    |  | педагогическом колледже: инструменты и эффективные решения   | «Новороссийский социально-педагогический колледж», ГБПОУ КК «Ейский полипрофильный колледж»                           | 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 педагогов СПО компетенций, позволяющих интегрировать содержание общеобразовательных учебных предметов и дисциплин общепрофессионального цикла, модулей профессионального цикла. | ОО г.Краснодара   | г. Краснодар                                    |
| 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 использовании 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%) - молодые 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.