

## Паспорт инновационного проекта

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский педагогический колледж»

1.	Наименование инновационного проекта	Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профессионального образования
2.	Авторы представляемого опыта	Гардымова Р.А., заместитель директора по НМР; Дорофеева Г.И., методист; Зоидзе З.И., методист
3.	Научный руководитель, учёная степень, звание	Решетняк О.В., кандидат педагогических наук, Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации
4.	Цели внедрения 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.
5.	Задачи внедрения 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).

		<p>3. Составить методические рекомендации по проблеме сопровождения профессионального становления начинающих специалистов в системе среднего профессионального педагогического образования, в том числе в цифровом формате.</p> <p>4. Выявить динамику прироста мотивации начинающих специалистов к профессиональному развитию.</p> <p>5. Оценить взаимообусловленность качества обучения начинающих специалистов и готовность к получению или повышению квалификационной категории.</p> <p>6. Оценить эффективность разработанной модели корпоративного наставничества.</p>
6.	Основная идея предлагаемого инновационного проекта	<p>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.</p> <p>Основным механизмом реализации идеи является обеспечение функционирования «Школы профессионального роста» для начинающих специалистов из различных целевых групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– преподаватели общеобразовательных дисциплин;</li> <li>– преподаватели общепрофессиональных и профессиональных дисциплин и модулей;</li> <li>– специалисты для получения статуса эксперта в рамках чемпионатных движений «Молодые профессионалы» и «Абилимпикс», демонстрационного экзамена.</li> </ul> <p>Для минимизации риска невыполнения программы «Школы профессионального роста» будет создан «Виртуальный</p>

		<p>наставник» - цифровой методический ресурс, позволяющий в условиях противоэпидемиологических ограничений дополнить очные формы взаимодействия наставников и начинающих педагогов.</p> <p>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</p>
7.	<p>Нормативно-правовое обеспечение инновационного проекта</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;</li> <li>2. Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 г. № 2403-р «Об утверждении основ государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;</li> <li>3. Постановление Правительства РФ от 04.10.2000 № 751 «О национальной доктрине образования в Российской Федерации»;</li> <li>4. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;</li> <li>5. Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.»;</li> <li>6. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);</li> <li>7. Протокол заседания коллегии Министерства Просвещения Российской Федерации от 23 октября №ПК-1вн;</li> <li>8. Закон Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» от 16.07.2013 г. № 2770-КЗ;</li> <li>9. Закон Краснодарского края «О стратегии социально-экономического развития</li> </ol>

		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».
8.	Обоснование его значимости для развития системы образования Краснодарского края	Реализация проекта и его продуктов может быть применима и востребована в образовательных организациях всех уровней системы образования Краснодарского края в силу своей методической обоснованности и универсальности, будет способствовать удовлетворению потребности в квалифицированных кадрах в муниципалитетах и отдельных организациях.
9.	Новизна (инновационность)	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.
10.	Практическая значимость	Реализация проекта позволит повысить показатели удержания в профессии начинающих специалистов, успешность их адаптации, повышение уровня профессионализма и компетентности по всем направлениям деятельности (образовательная, методическая, внеучебная и др.). Начинаящие специалисты с квалификационной категорией будут способны реализовывать задачи в соответствии с приоритетными направлениями развития среднего профессионального педагогического образования, в том числе в повышении качества преподавания.
11.	Механизм реализации проекта	
11.1.	I этап:	Аналитико-подготовительный

11.1.1	Сроки	Август-сентябрь 2021-октябрь 2021
11.1.2	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить актуальный уровень педагогических дефицитов, оценить возможности, ресурсы колледжа</li> <li>2. Разработать базу локальных нормативных и распорядительных документов, регламентирующих реализацию системы наставничества и деятельность колледжа в статусе КИП (в т.ч. финансовых)</li> <li>3. Сформировать состав рабочей группы для реализации проекта, распределить и закрепить обязанности</li> <li>4. Проанализировать потребности и запросы начинающих педагогов, соотнести с возможностями потенциальных наставников</li> <li>5. Создать реестр и распределить потенциальных наставников и наставляемых</li> <li>6. Организовать информационно-разъяснительную работу в коллективе об организации инновационной деятельности</li> </ol>
11.1.3	Полученный результат	База нормативных и распорядительных документов; рабочая группа; реестр потенциальных наставников и наставляемых; Дорожная карта реализации системы наставничества, контрольные точки оценки выполнения
11.2.	II этап:	Организационно-содержательный
11.2.1.	Сроки	Октябрь 2021-декабрь 2023 г.
11.2.2.	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать и описать модель сопровождения профессионального становления специалистов в системе среднего профессионального педагогического образования.</li> <li>2. Составить план-программу Школы профессионального роста (с учётом результатов анализа педагогических дефицитов) и методическую документацию.</li> <li>3. Организовать работу Школы профессионального роста (адаптационный, основной, контрольно-оценочный циклы) с различными целевыми группами (преподаватели общеобразовательных дисциплин, общепрофессиональных и профессиональных модулей, эксперты</li> </ol>

		<p>«Молодые профессионалы» и «Абилимпикс»).</p> <p>4. Представить результаты работы на научно-методических мероприятиях (конференциях, семинарах, форумах и др.), опубликовать статьи по теме проекта</p> <p>5. Создать тематические аккаунты Школы профессионального роста в социальных сетях, а также раздел на официальном сайте колледжа.</p> <p>6. Актуализировать диагностический инструментарий для оценки эффективности проекта</p> <p>7. Организовать методическую поддержку процесса подготовки к аттестации на квалификационную категорию.</p> <p>8. Обеспечить методическое наполнение пособия «Виртуальный наставник».</p> <p>9. Заключить договоры о сетевом взаимодействии с образовательными организациями Краснодарского края по теме проекта.</p> <p>10. Разработать программу курса повышения квалификации по организации наставничества в ОО.</p>
11.2.3.	Полученный результат	<p>Модель сопровождения профессионального становления специалистов в системе среднего профессионального педагогического образования.</p> <p>Тематическая план-программа «Школы профессионального роста», шаблоны методических документов.</p> <p>Цикл мероприятий в соответствии с календарным планом-графиком реализации проекта.</p> <p>Сертификаты, материалы конференций, семинаров, публикации.</p> <p>Тематический аккаунт в социальной сети, сайт в сети Интернет, раздел, посвящённый деятельности Школы профессионального роста на сайте колледжа.</p> <p>Банк диагностических методик и методов.</p> <p>Аттестационное портфолио.</p>

		<p>Структурированный курс на платформе Moodle.</p> <p>Заключенные договоры о сетевом взаимодействии.</p> <p>Рабочая программа повышения квалификации.</p>
11.3.	III этап:	Обобщающе-рефлексивный
11.3.1.	Сроки	Январь 2024 - июнь 2024 г.
11.3.2.	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проанализировать эффективность реализованной модели сопровождения профессионального становления специалистов в системе среднего профессионального педагогического образования.</li> <li>2. Транслировать инновационный опыт на мероприятиях, публиковать результаты работы в сборниках материалов конференций, периодической печати, в средствах массовой коммуникации.</li> <li>3. Обобщить опыт и оформить разработанные материалы.</li> <li>4. Организовать научно-практическую конференцию по теме проекта.</li> <li>5. Транслировать программу повышения квалификации по организации деятельности наставничества в ОУ.</li> </ol>
11.3.3.	Конечный результат	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация проекта в нормативные сроки, в соответствии с планом-программой «Школы профессионального роста».</li> <li>2. Разработанная и описанная модель сопровождения профессионального становления специалистов в системе среднего профессионального педагогического образования.</li> <li>3. Электронное пособие «Цифровой наставник».</li> <li>4. Шаблоны методической документации Школы профессионального роста (план деятельности наставника-наставляемого; отчёт о деятельности наставника-наставляемого; дневник наставляемого; рефлексивные листы и др.).</li> <li>5. Методические рекомендации по внедрению корпоративной модели</li> </ol>

		<p>наставничества в практику деятельности образовательной организации;</p> <p>6. Аналитический отчёт о возможностях модели в обеспечении самостоятельной деятельности наставляемых.</p> <p>7. Готовность педагогических работников к выполнению функций наставника.</p> <p>8. Увеличение доли педагогических работников колледжа, подтвердивших соответствие требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационным категориям до 50%.</p>
12.	Перспективы развития инновации	Апробация модели в образовательных организациях других уровней (в системе общего и высшего профессионального образования).
13.	Предложения по распространению и внедрению инновационного проекта в практику образовательных организаций края	Реализация программы повышения квалификации для педагогических работников образовательных организаций системы образования Краснодарского края различных уровней; внедрение модели сопровождения профессионального становления начинающих специалистов в системе образования
14.	Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме инновационной деятельности	Статья «Наставничество начинающих педагогов как условие создания эффективного сотрудника (на примере Краснодарского педагогического колледжа)» (Второй Всероссийский педагогический форум «Педагогическое образование в условиях системной трансформации современного общества. Молодой педагог-учитель будущего», г. Волгоград, июнь 2020 г.).
15.	Статус инновационной площадки (при наличии)	Нет
16.	Ресурсное обеспечение инновации	
16.1.	Материальное	Колледж обеспечен двумя методическими кабинетами для организации Школы профессионального роста, учебными аудиториями и лабораториями, оснащёнными необходимым высокотехнологичным оборудованием для



		организации работы пар наставник/начинающий специалист; выходом в сеть Интернет, локальной сетью; две библиотеки подключены к электронной библиотечной системе; имеются необходимые методические материалы литература в соответствии с требованиями ФГОС СПО для организации выполнения всех мероприятий, предусмотренных календарным планом реализации проекта.
16.2.	Интеллектуальное	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 различных формах. В состав научно-методического отдела колледжа входят методисты, которые будут осуществлять администрирование проекта.
16.3.	Временное	В течение трёх лет, с 2019 года в колледже проводились мероприятия, направленные на успешную адаптацию новых сотрудников в педагогический коллектив. Опыт реализации данных мероприятий позволяет предположить, что в течение 2022-2024 годов проектный коллектив обеспечит выполнение всех этапов проекта.

\* Заполняется и прикрепляется в формате Word

Представляя материалы на конкурс, гарантируем, что авторы инновационного проекта/программы:

- согласны с условиями участия в данном конкурсе;
- не претендуют на конфиденциальность представленных в заявке материалов и допускают редакторскую правку перед публикацией материалов;
- принимают на себя обязательства, что представленная в заявке информация не нарушает прав интеллектуальной собственности третьих лиц

Решетняк О.В.

(расшифровка подписи)



«17» сентября 2021 г.