

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-1 вн). |

| | | |
|----|--|--|
| | | <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"> – 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. <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"> 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». |
| 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"> 1. Определить актуальный уровень педагогических дефицитов, оценить возможности, ресурсы колледжа 2. Разработать базу локальных нормативных и распорядительных документов, регламентирующих реализацию системы наставничества и деятельность колледжа в статусе КИП (в т.ч. финансовых) 3. Сформировать состав рабочей группы для реализации проекта, распределить и закрепить обязанности 4. Проанализировать потребности и запросы начинающих педагогов, соотнести с возможностями потенциальных наставников 5. Создать реестр и распределить потенциальных наставников и наставляемых 6. Организовать информационно-разъяснительную работу в коллективе об организации инновационной деятельности |
| 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"> 1. Разработать и описать 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. 3. Организовать работу Школы профессионального роста (адаптационный, основной, контрольно-оценочный циклы) с различными целевыми группами (преподаватели общеобразовательных дисциплин, общепрофессиональных и профессиональных модулей, эксперты |

| | | |
|---------|----------------------|---|
| | | <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"> 1. Проанализировать эффективность реализованной модели сопровождения профессионального становления специалистов в системе среднего профессионального педагогического образования. 2. Транслировать инновационный опыт на мероприятиях, публиковать результаты работы в сборниках материалов конференций, периодической печати, в средствах массовой коммуникации. 3. Обобщить опыт и оформить разработанные материалы. 4. Организовать научно-практическую конференцию по теме проекта. 5. Транслировать программу повышения квалификации по организации деятельности наставничества в ОУ. |
| 11.3.3. | Конечный результат | <ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация проекта в нормативные сроки, в соответствии с планом-программой «Школы профессионального роста». 2. Разработанная и описанная модель сопровождения профессионального становления специалистов в системе среднего профессионального педагогического образования. 3. Электронное пособие «Цифровой наставник». 4. Шаблоны методической документации Школы профессионального роста (план деятельности наставника-наставляемого; отчёт о деятельности наставника-наставляемого; дневник наставляемого; рефлексивные листы и др.). 5. Методические рекомендации по внедрению корпоративной модели |

| | | |
|-------|---|---|
| | | <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



«17» сентября 2021 г.

Решетняк О.В.

(расшифровка подписи)