

Комитет по образованию  
Санкт-Петербургское государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Колледж судостроения и прикладных технологий»

УТВЕРЖДАЮ

Директор СПб ГБПОУ КСиПТ

А.Л. Женаев

«02» сентября 2021 г.



## ПЛАН

работы ресурсного центра на 2021 - 2022 учебный год

Наименование реализуемой инновационной образовательной программы:

**«Разработка организационно-методической модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования»**

Санкт-Петербург, 2021

## **Введение**

### **I. Цель инновационной образовательной программы**

Разработка модели внедрения наставничества в учебный и производственный процессы по распределённой системе с единым центром управления и ответственности и развитие качественно новых партнерских связей между профессиональными образовательными организациями и промышленными предприятиями на основе взаимной заинтересованности в сотрудничестве и ответственности за результаты подготовки специалистов, что позволит удовлетворить запросы рынка труда квалифицированными специалистами, повысить качество подготовки выпускников, увеличить долю выпускников, трудоустроившихся по профессии, закрепить молодого специалиста на предприятии или в организации, закрепить в профессии.

### **II. Задачи инновационной образовательной программы**

1. Создание организационно-педагогических условий внедрения и развития системы наставничества в образовательном учреждении и на предприятии.

2. Разработка методических рекомендаций по формированию организационной модели внедрения наставничества в профессиональном образовательном учреждении.

3. Разработка организационно-методической модели взаимодействия ПОО и работодателей при внедрении наставничества в практику подготовки кадров.

4. Повышение квалификации производственного и педагогического персонала с целью обеспечения качества подготовки молодых специалистов.

5. Формирование критериально-оценочного аппарата для оценки эффективности системы наставничества для подготовки кадров в условиях развития практико-ориентированного профессионального образования.

6. Экстраполяция полученных результатов реализации инновационной образовательной программы в массовую практику профессионального образования города.

7. Развитие форм сетевого взаимодействия ОУ и предприятий для внедрения системы наставничества.

### **III. Этапы реализации инновационной образовательной программы**

#### **I этап (2019-2020 уч.г.)**

1. Анализ существующих практик наставничества на предприятиях и в образовательных организациях.

2. Составление перечня профессиональных компетенций на основе анализа требований к компетенциям и личностным качествам наставников.

3. Разработка и внедрение методики выявления профессионально-важных качеств и умений потенциальных наставников.

4. Отбор потенциальных претендентов на роль наставников по результатам входящей диагностики личностных качеств и профессиональных компетенций сотрудников.

5. Разработка и внедрение управленческих регламентов и документооборота по наставничеству (бланки, оценочные листы, тесты, документы, должностные инструкции, положения, формы отчетности, схемы взаимодействия).

### **II этап (2020-2021 уч.г.)**

1. Апробация модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования.

2. Корректировка модели внедрения наставничества.

3. Разработка дополнительных профессиональных программ для повышения квалификации наставников.

4. Реализация дополнительных профессиональных программ для повышения квалификации наставников.

5. Разработка критериев оценки эффективности деятельности наставников и системы наставничества в целом.

6. Размещение разработанных информационно-методических материалов по наставничеству на сайте колледжа.

### **III этап (2021-2022 уч. г.)**

1. Проведение анализа реализации инновационной образовательной программы.

### **IV. Планируемые результаты по итогам реализации инновационной образовательной программы**

1. Методические рекомендации по формированию организационной модели внедрения наставничества в профессиональном образовательном учреждении.

2. Комплект нормативно-правового обеспечения для внедрения наставничества в профессиональном образовательном учреждении.

3. Модель внедрения наставничества.

4. УМК для проведения практического обучения в условиях применения наставничества, фонды оценочных средств.

5. Критерии оценки эффективности деятельности наставников и системы наставничества в целом.

6. Дополнительная профессиональная программа (повышения квалификации) «Наставничество как процесс сопровождения молодого сотрудника от ученика до профессионала».

### **V. Руководство деятельностью ресурсного центра осуществляют:**

1. **Тихомирова Наталья Владимировна** – заведующая ресурсным центром: организация и проведение учебно-методических и проблемно-тематических семинаров, открытых мероприятий (согласно плану работы РЦ); координация сотрудничества с ресурсными центрами; участие в разработке инструментария и проведение мониторинга эффективности деятельности колледжа в режиме ресурсного

центра; помощь преподавателям и мастерам производственного обучения в подготовке и оформлении методических и иных материалов.

2. **Прусакова Ольга Николаевна** – методист ресурсного центра: участие в организации и проведении учебно-методических и проблемно-тематических семинаров, открытых мероприятий; организация и анализ методической работы РЦ; оказание помощи педагогическим работникам в определении содержания, форм, методов и средств обучения; участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

3. **Некрасов Виктор Александрович** - специалист по работе с взрослым населением: заключение договоров на подготовку, переподготовку и повышение квалификации взрослого незанятого населения; организация обучения взрослого населения.

4. **Тигиева Кира Викторовна** - аналитик: проводит аналитическую и научно-исследовательскую работу с целью сбора, оценки и анализа получаемой информации, а также выработки практических рекомендаций.

## **VI. Цель и задачи реализации инновационной образовательной программы на 2021-2022 год**

Целью реализации инновационной образовательной программы является разработка модели внедрения наставничества в учебный и производственный процессы в условиях практико-ориентированного, в том числе, дуального обучения.

Для достижения данной цели запланировано решение следующих задач:

1. Проведение анализа реализации инновационной образовательной программы.

2. Повышение квалификации производственного и педагогического персонала с целью обеспечения качества подготовки молодых специалистов.

3. Развитие форм сетевого взаимодействия ОУ и предприятий для внедрения системы наставничества.

## **VII. Планируемые результаты по итогам реализации инновационной образовательной программы в 2021-2022 учебном году**

1. Аналитическая справка по результатам реализации ИОП.

2. Отчеты наставников и наставляемых по результатам их деятельности.

3. Комплект инновационных продуктов (методические рекомендации, УМК для организации работы наставников, программы повышения квалификации для наставников, модель внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования, диагностические и контрольно-измерительные материалы).

4. Публикация статей о деятельности ресурсного центра по внедрению модели наставничества.

5. Представление деятельности ресурсного центра педагогическому сообществу, обмен опытом, диссеминация инновационного продукта.

№ п/п	Содержание работы (мероприятия)	Сроки выполнения	Ответственный исполнитель	Отчет о результатах работы
1	2	3	4	5
<b>1. «Исследовательская деятельность»</b>				
1	Дальнейшая реализация и корректировка (при необходимости) модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования	В течение года	Зав. ресурсным центром; методист РЦ; аналитик РЦ; начальник учебного центра АО «Адмиралтейские верфи»; директор по работе с персоналом ПАО СЗ «Северная верфь»; начальник отдела подбора и развития персонала АО «Балтийский завод»	- модель внедрения наставничества
2	Мониторинг эффективности реализуемой инновационной образовательной программы	В течение года	Зав. ресурсным центром; методист РЦ; аналитик РЦ; начальник учебного центра АО «Адмиралтейские верфи»; директор по работе с персоналом ПАО СЗ «Северная верфь»; начальник отдела подбора и развития персонала АО «Балтийский завод»	-отчеты наставников и наставляемых по результатам их деятельности
3	Анализ результатов мониторинга	В течение года	Зав. ресурсным центром; методист РЦ; аналитик РЦ	-аналитическая справка о результатах инновационной деятельности

4	Корректировка базы наставников ОУ и предприятий	Октябрь - ноябрь	Зав. ресурсным центром; методист РЦ; начальник учебного центра АО «Адмиралтейские верфи»; директор по работе с персоналом ПАО СЗ «Северная верфь»; начальник отдела подбора и развития персонала АО «Балтийский завод»	-база данных наставников ОУ и предприятий
5	Заседания рабочей группы по вопросам реализации модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам СПО и принятия решений по корректировке процесса внедрения наставничества	В течение года	Зав. ресурсным центром; методист РЦ; начальник учебного центра АО «Адмиралтейские верфи»; директор по работе с персоналом ПАО СЗ «Северная верфь»; начальник отдела подбора и развития персонала АО «Балтийский завод»	-протоколы заседаний рабочей группы
<b>2. «Методическая деятельность»</b>				
1	Корректировка учебно-программной, планирующей, учебно-методической, информационной и отчетно-аналитической документации для организации работы наставников	Сентябрь-ноябрь	Председатель и члены рабочей группы по реализации инновационной образовательной программы	-комплект нормативно-правового обеспечения для внедрения наставничества в профессиональном образовательном

				учреждении и на предприятии; -протоколы рабочих собраний
2	Организационно-методическое сопровождение: координация деятельности всех структур по реализации наставничества	В течение года	Зав. ресурсным центром; методист РЦ; начальник учебного центра АО «Адмиралтейские верфи»; директор по работе с персоналом ПАО СЗ «Северная верфь»; начальник отдела подбора и развития персонала АО «Балтийский завод»	-отчеты наставников
3	Реализация дополнительных профессиональных программ для повышения квалификации наставников	В течение года	Зав. ресурсным центром; методист РЦ; начальник учебного центра АО «Адмиралтейские верфи»; директор по работе с персоналом ПАО СЗ «Северная верфь»; начальник отдела подбора и развития персонала АО «Балтийский завод»	- дополнительные профессиональные программы для повышения квалификации наставников; - удостоверения о повышении квалификации наставников по дополнительным профессиональным программам, разработанных РЦ
4	Пополнение электронной библиотеки по вопросам наставничества	В течение года	Зав. ресурсным центром; методист РЦ; аналитик РЦ	-электронная библиотека
5	Оформление нормативно-правовых, методических и оценочных материалов, полученных в	Апрель - май	Зав. ресурсным центром; методист РЦ	-комплект инновационных продуктов

	ходе апробации модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования			
6	Диссеминация опыта по внедрению наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования через различные формы	В течение года	Зав. ресурсным центром; методист РЦ	- статьи в научных журналах и сборниках, выступления на круглых столах, семинарах и т.д.)
<b>3. «Образовательная деятельность»</b>				
1	Повышение квалификации наставников ОУ и предприятий по программам ДПО	Октябрь - май	Зав. ресурсным центром; методист РЦ; начальник учебного центра АО «Адмиралтейские верфи»; директор по работе с персоналом ПАО СЗ «Северная верфь»; начальник отдела подбора и развития персонала АО «Балтийский завод»	-удостоверения о повышении квалификации
2	Работа наставников с наставляемыми	В течение года	Зав. ресурсным центром; методист РЦ; начальник учебного центра АО «Адмиралтейские верфи»; директор по работе с персоналом ПАО СЗ «Северная верфь»;	-результаты анкетирования наставников и наставляемых; -протоколы квалификационных экзаменов; -протоколы государственной итоговой аттестации



			начальник отдела подбора и развития персонала АО «Балтийский завод»	-аналитическая справка по результатам работы наставников с наставляемыми
<b>4. «Информационная деятельность»</b>				
1	Модернизация раздела Ресурсный центр на сайте колледжа	Сентябрь-октябрь	Методист РЦ	-раздел РЦ на сайте колледжа
2	Подготовка информационных материалов для возможных потребителей образовательных услуг и размещение их на сайте колледжа	В течение года	Зав. ресурсным центром; методист РЦ	-информационные материалы для возможных потребителей образовательных услуг
3	Информирование населения о деятельности РЦ в средствах массовой информации	В течение года	Директор колледжа; руководитель РЦ	-размещение информационных материалов на сайте колледжа
4	Информирование о профориентационных мероприятиях на базе РЦ: а) проведение дней судостроительных профессий; б) организация и проведение экскурсий в цеха судостроительных предприятий обучающихся ООУ; в) проведение мастер-классов для обучающихся школ в рамках дней открытых дверей	В течение года	Заместитель директора по ВР; ответственные за профориентационную работу	-информационный материал; -справка о проведении профориентационных мероприятий на базе РЦ
5	Размещение учебно-методических материалов на сайте РЦ	В течение года	Зав. ресурсным центром; методист РЦ	-учебно-методический материал, размещенный на сайте колледжа
6	Подготовка информационных материалов для сайта Комитета по образованию и сайта АППО	В течение года	Зав. ресурсным центром; методист РЦ	-информационный материал по запросу

**Участия в научно-практических мероприятиях**

№ п/п	Тема мероприятия и уровень проведения	Цель участия и/или проведения	Аннотация выступления	Образовательные продукты	Дата	Отв. исполнитель
1	2	3	4	5	6	7
1	Семинар-практикум «Наставничество на производстве: «забытое старое» и «желаемое новое» - о реализации наставничества на судостроительных предприятиях города».	Обсуждение форм реализации наставничества на судостроительных предприятиях	Представление опыта реализации наставничества обучающихся на судостроительных предприятиях	Сертификат участника	февраль	Зав. ресурсным центром; методист РЦ; начальник учебного центра АО «Адмиралтейские верфи»; директор по работе с персоналом ПАО СЗ «Северная верфь»; начальник отдела подбора и развития персонала АО «Балтийский завод»
2	Обобщающий семинар «Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века»	Представление работы ресурсного центра по реализации программы наставничества	Подведение итогов реализации программы наставничества	Сертификат участника. Анализ результатов мероприятия	май	Зав. ресурсным центром; методист РЦ; начальник учебного центра АО «Адмиралтейские верфи»; директор по работе с персоналом ПАО СЗ «Северная верфь»; начальник отдела подбора и развития

						персонала АО «Бал- тийский завод»
--	--	--	--	--	--	--------------------------------------

Зав. ресурсным центром

Тихомирова Н.В.