

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Марий Эл «Колледж индустрии и предпринимательства»

З А Я В К А

на признание образовательной организации региональной инновационной площадкой

2020-2022 годы

(указывается период реализации инновационного проекта (программы))

III. Новое качество и новое содержание образования

(наименование направления инновационной деятельности в сфере образования)

Пилотная площадка

(заявляемый вид региональной инновационной площадки)

«Модель подготовки кадров в колледже через систему наставничества в условиях моногорода»

(наименование инновационного проекта (программы))

Регистрационный номер №: _____

Дата регистрации заявки: _____

(заполняется отделом
проектно-аналитической
и организационной работы
Министерства образования
и науки Республики Марий Эл)

1. Общая информация об образовательной организации

Наименование организации (по уставу)	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Марий Эл «Колледж индустрии и предпринимательства»
Юридический адрес	425350, Республика Марий Эл, г. Козьмодемьянск, 3 микрорайон, д. 1
Фамилия, имя, отчество руководителя образовательной организации	Петропавловская Наталья Владимировна
Фамилия, имя, отчество научного руководителя (при наличии)	
Контактное лицо по вопросам представления заявки	Петропавловская Наталья Владимировна
Контактный телефон	8(83632)7-16-39
Телефон/факс образовательной организации	8(83632)7-16-39
Адрес электронной почты	kiip-mail@ya.ru
Реквизиты решения органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, о согласии на реализацию образовательной организацией инновационного проекта (программы) в статусе региональной инновационной площадки	

Руководитель образовательной организации _____ (Н.В.Петропавловская)

М.П.

2. Краткое описание инновационного проекта (программы)

Направление инновационной деятельности в сфере образования	III. Новое качество и новое содержание образования
Наименование инновационного проекта (программы)	Модель подготовки кадров в колледже через систему наставничества в условиях моногорода
Основная идея (идеи) инновационного проекта (программы)	В условиях моногорода наставничество – ресурс подготовки будущих специалистов, профессионально мобильных, обладающих гибкими навыками, востребованными на предприятиях моногорода
Современное состояние исследований и разработок по данному инновационному проекту (программе)	Проблеме наставничества посвящено немало работ российских и зарубежных ученых. Некоторые из них раскрывают наставничество как обучение персонала на рабочем месте (Селивестров М.В., Клец Н.Н., Джиева Ф.А. и др.), многие ученые исследовали системы наставничества в педагогико-психологическом и социологическом ключе (Сластенин В.А., Ушинский К.Д., Бочкарева Т.А., Куликова Л.Н. и др.). Однако научных источников, посвящённых проблеме возрождения системы наставничества как ресурса качественной профессиональной подготовки молодых специалистов, недостаточно.
Обоснование значимости реализации инновационного проекта (программы) для развития системы образования в Республике Марий Эл	Проект решает одну из важных задач, поставленных в национальном проекте «Образование» - к 2024 году необходимо вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения не менее 70% обучающихся. Успешная реализация проекта позволит транслировать его в практику образовательных организаций малых городов, сельских поселений Республики Марий Эл.

<p>Цели и задачи инновационного проекта (программы)</p>	<p>Цель: Создание модели подготовки кадров через систему наставничества в условиях моногорода, способствующей повышению эффективности профессионального образования</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить теоретические подходы к пониманию наставничества как ресурса повышения эффективности профессионального образования 2. Определить и создать организационно-педагогические условия системы наставничества в колледже 3. Внедрить систему наставничества в практику колледжа 4. Провести мониторинг результативности системы наставничества 5. Обобщить и распространить опыт внедрения наставничества
<p>Сроки реализации инновационного проекта (программы)</p>	<p>2020-2023 годы</p>
<p>Объем и источники финансирования реализации инновационного проекта (программы)</p>	<p>Реализация проекта предусмотрена за счет средств республиканского бюджета, выделенных на обеспечение выполнения госзадания, собственных средств колледжа и привлеченных средств социальных партнеров. Планируемый объем – 1665 тыс.руб.</p>
<p>Основные результаты реализации инновационного проекта (программы)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 Разработана и апробирована модель наставничества. В реализацию инновационных образовательных процессов вовлечены по состоянию на 01.01.2023 года 200 студентов очной формы обучения, 100 школьников, 20 специалистов-наставников со стороны заводов, 25 педагогов-наставников и 10 студентов-наставников колледжа. 2 Обеспечено участие в различных формах наставничества не менее 70% обучающихся и педагогов колледжа, увеличено количество наставников из числа сотрудников предприятий города

	<p>до 30% наставников.</p> <p>3 Увеличено до 20% числа выпускников, трудоустроившихся на предприятия моногорода, в том числе в форме стажировки.</p> <p>4 Обобщенный опыт работы региональной инновационной площадки представлен в публикациях по теме инновационной работы и отражен в следующих инструктивно-методических материалах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - положение о наставничестве в ГБПОУ Республики Марий Эл «КИиП»; - положение о внутриучрежденческом конкурсе наставничества; - адаптированные под требования работодателя основные образовательные программы, включая методические материалы по организации практики студентов.
<p>Предложения по распространению и внедрению результатов инновационного проекта (программы)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание и регулярное обновление страницы «Наставничество» на сайте колледжа 2. Публикации в соцсетях, на страницах сайта администрации города Козьмодемьянска, в СМИ города, региона и корпоративных СМИ стратегических партнеров колледжа 3. Разработка программ семинаров и пакета методической документации по тиражированию вышеуказанного опыта в ПОО региона
<p>Реквизиты документов, подтверждающих прохождение образовательной организацией предварительной экспертизы (при наличии)</p>	

3. Программа реализации инновационного проекта (программы)

3.1. Исходные теоретические положения.

Тема наставничества в образовании является одной из центральных нацпроекта «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). В настоящее время в России распространяются практики наставничества на уровне Федерации, регионов, корпораций, объединений (движение Ворлдскиллс Россия, Билет в будущее, Кадры будущего для регионов, Национальная технологическая инициатива, Школа для наставников), создан ресурсный центр наставничества МЕНТОРИ. Существуют программы наставничества для детей-сирот и лиц из их числа.

Понимание наставничества как ресурса повышения эффективности профессионального образования актуально сегодня для моногородов, в которых именно профобразование должно и может стать драйвером экономики.

Город Козьмодемьянск Республики Марий Эл входит в перечень монопрофильных муниципальных образований (распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 июля 2014 года N 1398-р «О перечне монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов) (с изменениями на 8 августа 2019 года)». Моногород со стабильной социально-экономической ситуацией призван создать условия для привлечения инвестиций, открыть новые рабочие места.

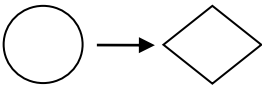
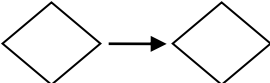
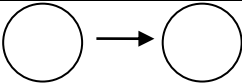
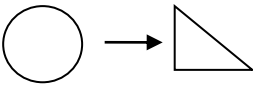
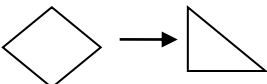
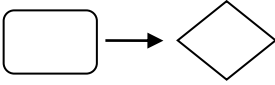
Профессиональная образовательная организация в моногороде играет гораздо более серьезную роль, чем в мегаполисе. Это связано с выполнением колледжем задач подготовки кадров для градообразующих предприятий, необходимостью обучения студентов различным soft skills навыкам, выходящим за пределы непосредственной учебной программы, и, конечно, стремлением удержать молодежь в городе.

Решение этих проблем тесно переплетено с другими проблемами многих моногородов. По мнению К. Р. Романенко, Е. Ю. Шибановой, Е. С. Абалмасовой, А. А. Егорова [3], «Низкий уровень диверсификации городской экономики в данных муниципальных образованиях ведет к целому ряду проблем, среди которых высокий уровень безработицы или высокие риски скачков уровня безработицы в периоды негативных макроэкономических шоков; острая зависимость благосостояния горожан от конъюнктуры на рынках, на которых работает градообразующее предприятие; низкое качество городской среды и социальной инфраструктуры; отсутствие сформированной идентичности территории (большинство моногородов создавались вокруг нового крупного предприятия, поэтому часто не формируется местная

идентичность, отсутствуют местные памятники культуры и истории и пр.); интенсивная исходящая миграция и ряд других проблем».

Решать их можно только комплексно, силами образовательно-производственного кластера, заинтересованными сторонами которого являются градообразующие предприятия заводы «Копир» и «Потенциал», городская администрация, образовательные организации, среди них 1 профессиональная образовательная организация, 4 средние образовательные школы, 1 школа-интернат для детей с ОВЗ.

В ГБПОУ Республики Марий Эл «КИиП» существуют элементы различных форм наставничества. Под формами наставничества понимаем способы организации работы пар/групп субъектов наставничества, находящихся в определенной ролевой ситуации.

№ № п/п	Формы наставничества (на первом месте указан наставник)	Графическое изображение форм	Примеры наставнических практик
1	Педагог – Студент/ Педагог – Группа Студентов		Подготовка студентов к конкурсным мероприятиям опытными педагогами, в том числе для чемпионатов Вордскиллс
2	Студент - Студент		Микрогруппы для подготовки и проведения мероприятий, соревнований, мастер-классов. Варианты ролей: один более опытный, второй – вовлекаемый; один более способный, второй неуспевающий; один студент из числа инвалидов и лиц с ОВЗ, второй - помощник
3	Педагог - Педагог		Наставничество над молодыми педагогами. Варианты ролей: опытного в каком-либо вопросе над менее опытным
4	Педагог - Школьник		Подготовка школьников к конкурсным мероприятиям опытными педагогами, в том числе для чемпионатов Вордскиллс Юниоры
5	Студент – Школьник		Подготовка юниоров к конкурсным мероприятиям студентами, добившимися успеха в подобных соревнованиях (мастер-классы, истории успеха)
6	Работодатель – Студент		Наставничество на предприятии над студентами-практикантами

Проект нацелен на создание в колледже целостной системы наставничества. Системность характеризуется, прежде всего, регулярно проявляющимися эффектами. Эффекты взаимодействия наставнических диад условно можно разделить на следующие виды в зависимости от субъекта деятельности:

Для наставников	Для студентов	Для школьников	Для работодателей	Для колледжа
Рост профессионализма, мастерства	1. Развитие гибких soft skills навыков обучающихся 2. Успех в учебной и профессиональной деятельности	Сформированность мотивации выбора профессии и учебного заведения	1. У выпускников сформирована корпоративная культура и мотивация к будущей трудовой деятельности на предприятиях моногорода 2. Развитие кадрового потенциала	1. Построено практико-ориентированной модели обучения, 2. Развитие материально-технической базы колледжа 3. Позиционирование колледжа как ведущей в регионе ПОО

При включенности в систему проектируемого количества пар ожидается синергетический эффект: повышение эффективности и популярности среднего профессионального образования в городе Козьмодемьянске.

3.2. Этапы и сроки реализации инновационного проекта (программы).

1 этап - Организационно-подготовительный (сбор и анализ исходной информации, формирование команды исполнителей проекта, разработка системы наставничества и программы ее внедрения в практику колледжа).

Срок реализации: сентябрь 2020 г. – август 2021 г.

2 этап – Организационно-практический (создание организационно-педагогических условий системы наставничества в колледже, апробация системы наставничества)

Срок реализации: сентябрь 2021 г. – декабрь 2022 г.

3 этап – Рефлексивно-обобщающий (анализ и распространение результатов внедрения системы наставничества)

Срок реализации: январь 2023 г. – июнь 2023 г.

3.3. Содержание и методы реализации инновационного проекта (программы), необходимые условия организации работ.

1 этап - Организационно-подготовительный (сбор и анализ исходной информации, формирование команды исполнителей проекта, разработка системы наставничества и программы ее внедрения в практику колледжа).

Методы: анализ документов, опрос, педагогическое проектирование, заседание педагогического совета.

2 этап – Организационно-практический (создание организационно-педагогических условий системы наставничества в колледже, апробация системы наставничества)

Методы: эксперимент, сбор статистической информации, круглые столы, опрос, анкетирование.

3 этап – Рефлексивно-обобщающий (анализ и распространение результатов внедрения системы наставничества)

Методы: статистическая обработка данных, опрос, анкетирование.

3.4. Прогнозируемые результаты по каждому этапу

1 этап - Организационно-подготовительный

- Изучена и обсуждена на заседании педагогического имеющаяся литература по данному вопросу
- Проанализированы существующие формы наставничества в колледже, на предприятиях работодателей
- Сформирована команда исполнителей проекта
- Разработаны Положение о наставничестве, Положение о конкурсе наставников, должностные инструкции участников проекта.
- Разработана система наставничества, удовлетворяющая запросы моногорода, и программа ее внедрения в практику колледжа.

2 этап – Организационно-практический

- Созданы организационно-педагогические условия системы наставничества в колледже: организовано взаимодействие субъектов в целях развития наставничества, проведено обучение наставников, осуществлена мотивация наставников, приказом закреплены наставники.
- Проведена апробация системы наставничества: разработаны адаптированные под требования работодателя 5 основных образовательных программ, включая методические материалы по организации практики студентов, организована работа наставнических диад в учебном процессе в колледже и на производственной практике. В реализацию инновационных образовательных процессов вовлечены 200 студентов очной формы обучения, 100 школьников, 20 специалистов-

наставников со стороны заводов, 25 педагогов-наставников и 10 студентов-наставников колледжа. Трудоустроено на предприятия моногорода 20% выпускников.

- Проведен внутриучрежденческий конкурс наставничества.

3 этап – Рефлексивно-обобщающий

- Подтверждена результативность системы наставничества: проведено анкетирование удовлетворенности субъектов наставничества, проанализированы итоги учебно-воспитательного процесса и трудоустройства выпускников

- Создана и регулярно обновляется страница «Наставничество» на сайте колледжа

- Разработаны и проведены 2 методических семинара муниципального/регионального уровня, опубликованы 3 методические статьи по проблемам наставничества.

- Ведутся публикации о деятельности наставников в соцсетях, на страницах сайта администрации города Козьмодемьянска, в СМИ города, региона и корпоративных СМИ стратегических партнеров колледжа.

3.5. Средства контроля и обеспечения достоверности результатов.

В качестве средств контроля и обеспечения достоверности используется мониторинг качества инновационной деятельности: наблюдение, анкетирование, отзывы участников проекта, анализ статистических данных, экспертиза разработанных материалов.

3.6. Календарный план реализации инновационного проекта (программы) с указанием сроков реализации по этапам и перечня конечной продукции (результатов).

Срок	Мероприятия	Результаты
1	2	3
1 этап - Организационно-подготовительный		
сентябрь 2020 г. – ноябрь 2020 г.	Заседание педсовета по вопросу организации работы региональной инновационной площадки по теме: «Модель подготовки кадров в колледже через систему наставничества в условиях моногорода»	Обсуждены теоретические подходы к проблеме наставничества в условиях моногорода, сформированы план инновационной работы и список кандидатов в рабочую группу региональной инновационной площадки
декабрь 2020 г.	Создание рабочей группы из числа педагогических работников по реализации экспериментальной работы	Издан приказ о рабочей группе
январь-	Разработка необходимой	Разработаны система наставничества

август 2021 г	нормативной, учебно-программной и методической документации	и программа ее внедрения, Положение о наставничестве, Положение о конкурсе наставников, должностные инструкции участников проекта
2 этап – Организационно-практический		
сентябрь- декабрь 2021 г.	Проведение совещания с субъектами наставничества с привлечением администрации муниципального образования в целях развития наставничества	Подписано соглашение с руководителями ОО, предприятий, администрации МО о взаимодействии в области наставничества
	Разработка мер мотивации наставников	Осуществлена мотивация наставников
	Повышение квалификации наставников	Прошли повышение квалификации 100% наставников
	Изучение запросов работодателей к профессиональным и гибким компетенциям обучающихся	Разработаны адаптированные под требования работодателя 5 основных образовательных программ включая методические материалы по организации практики студентов
январь- декабрь 2022 г.	Организована работа наставнических диад в учебном процессе в колледже и на производственной практике	В реализацию инновационных образовательных процессов вовлечены 200 студентов очной формы обучения, 100 школьников, 20 специалистов-наставников со стороны заводов, 25 педагогов-наставников и 10 студентов-наставников колледжа. Трудоустроено на предприятия моногорода 20% выпускников.
	Проведение внутриучрежденческого конкурса наставничества	Вовлечены в конкурсное движение 75% наставников
3 этап – Рефлексивно-обобщающий		
январь 2023 г. – июнь 2023 г.	Анкетирование субъектов наставничества,	Подтверждена результативность системы наставничества
	Проведение заседания педагогического совета «Итоги учебно-воспитательного процесса и трудоустройства выпускников»	

	Распространение опыта по итогам инновационной работы	<p>Разработаны и проведены 2 методических семинара муниципального/регионального уровня, опубликованы 3 методические статьи по проблемам наставничества.</p> <p>Создана и регулярно обновляется страница «Наставничество» на сайте колледжа</p> <p>Ведутся публикации о деятельности наставников в соцсетях, на страницах сайта администрации города Козьмодемьянска, в СМИ города, региона и корпоративных СМИ стратегических партнеров колледжа.</p>
--	--	---

3.7. Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме инновационного проекта (программы).

1. Джюева Ф.А. Формирование механизма наставничества для молодых специалистов в нефтегазовых компаниях. - М., 2014 .- На правах рукописи. [Электронный ресурс]: https://www.gubkin.ru/upload/iblock/21d/Dissertation_Djioeva_FA.pdf (дата обращения: 20.03.2020).
2. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». - Курган, 2019. - 188 с.
3. Романенко К.Р., Шибанова Е.Ю., Абалмасова Е.С., Егоров А.А. Высшее образование в моногородах: организационные форматы, практики, вызовы // Образовательная среда современного университета – 2018. – 22 (4) [Электронный ресурс]: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/direct/228704814>. (дата обращения: 19.03.2020).
4. Ткачёва Н.А., Фокина А.Б. К вопросу о потенциале наставничества // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-2.[Электронный ресурс]: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=19762> (дата обращения: 19.03.2020).

4. Обоснование возможности реализации инновационного проекта (программы)

Основополагающими являются следующие нормативные документы:

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. №Р-145 «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».

2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 июля 2014 года №1398-р «О перечне монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов).

3. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р.

4. «Дорожная карта» по внедрению регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в Республике Марий Эл на 2019-2020 годы, утвержденная распоряжением Правительства Республики Марий Эл от 29 ноября 2019 г. №595-р.

5. Региональный проект «Кадры для цифровой экономики»

6. Стратегия социально-экономического развития Республики Марий Эл до 2030 года, утвержденная постановлением Правительства Республики Марий Эл №12 от 18 января 2018 г.

7. Приказ Министерства образования и науки Республики Марий Эл от 11 октября 2016 г. №1289 «О подготовке кадров в профессиональных образовательных организациях Республики Марий Эл по наиболее востребованным на рынке труда, новым и перспективным профессиям, требующим среднего профессионального образования (ТОП-50)».

5. Финансовое обоснование реализации инновационного проекта (программы)

Год	Объем финансирования	
	Средства республиканского бюджета, тыс.руб.	Внебюджетные источники, тыс.руб
2020	25,0	-
2021	325,0	15,0
2020	625,0	25,0
2023	625,0	25,0
ИТОГО	1600,0	65,0

6. Обоснование устойчивости результатов инновационного проекта (программы)

Механизмы внедрения полученных результатов в систему образования в Республике Марий Эл после окончания реализации инновационного проекта:

– распространение передового педагогического опыта осуществляется через семинары, конференции, вебинары, публикации, что даёт возможность тиражировать опыт.

– Продолжение эксперимента может быть осуществлено в образовательных организациях Республики Марий Эл.
