

КАРТОЧКА ПРАКТИКИ

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Поволжский государственный колледж»

НАПРАВЛЕНИЕ (тематика)	Национальная кадровая инициатива Для достижения целей национального проекта «Образование» с учетом тенденций социально-экономического развития нашей страны на современном этапе наиболее перспективной является линия включения педагогических работников и управленческих кадров в непрерывное профессиональное (педагогическое) образование на протяжении всего периода выполнения профессиональной деятельности.
Заголовок практики	Наставничество: от модели к реализации
Тема проекта	Модель создания в колледже Центра профессионального развития педагогов, ориентированного на организацию наставничества, обеспечивающего преемственность в работе молодых и опытных педагогов, адаптацию к корпоративной культуре колледжа, обучение их современным технологиям обучения и воспитания в образовательном процессе.
Стадия реализации (зрелость проекта)	Апробирована, внедрена. Сроки реализации сентябрь 2021- май 2023
Актуальность проекта. Цель реализации	Вопросы развития профессионализма педагогических работников ПОО являются ключевым фактором кадрового обеспечения системы СПО, стратегическим ресурсом повышения качества СПО. Для достижения цели нацпроекта «Образование» требуется обновление содержания системы научно-методической работы колледжа и управления персоналом. Для обеспечения конкурентоспособности выпускников СПО на рынке труда, для их профессионального обучения и воспитания нужны квалифицированные педагогические работники, способные соответствовать следующим требованиям: – профессионального стандарта к педагогам СПО; – работодателей выпускников СПО; – национального проекта «Образование»; – стратегических вызовов общества. <i>Целью практики</i> является создание эффективной модели ЦПРП, которая обеспечит организацию наставничества педагогов, развитие профессиональных навыков педагогов и подготовку к конкурсам профессионального мастерства. <i>Основные направления практики:</i> 1. Разработка нормативно-правовой и учебно-методической базы. 2. Организация наставничества с молодыми педагогами. 3. Реализация программ повышения квалификации, переподготовки. 3. Подготовка педагогических работников к конкурсам профессионального мастерства, НПК. 4. Мониторинг профессионального роста и развития молодых педагогов, их удовлетворенности. 5. Создание на сайте ГБПОУ СО «ПГК» и ЦПО Самарской области материалов о результатах реализации проекта.

		6. Трансляция опыта практики на НПК, семинарах, круглых столах для педагогов ПОО Самарской области.
Описание целевой аудитории		1. Педагогические работники: – Молодые педагоги (стаж до 5 лет). – Вновь пришедшие педагоги, неадаптированные к новым условиям труда. – Опытные педагоги (стаж более 5 лет). – Педагоги, желающие повысить квалификацию. 2. Администрация колледжа: – Директор и заместители директора, заинтересованные в улучшении процесса управления персоналом и повышения качества образования в колледже. – Методисты и координаторы проекта, ответственные за организацию учебного процесса, КПК, участие в конкурсах, НПК. 3. Студенты – Студенты колледжа, их успехи напрямую зависят от квалификации педагогов и качества преподавания. – Будущие педагоги: студенты-практиканты педагогических специальностей, ставшие участниками программы наставничества. 4. Родители студентов: – Родители обучающихся, заинтересованные в качестве образования своих детей и в том, чтобы их обучали квалифицированные кадры. 5. Сообщество и партнеры: – ПОО, которые могут быть заинтересованы в сотрудничестве и обмене опытом. – Организации, заинтересованные в поддержке образовательных инициатив. – Наставники предприятий и организаций, заинтересованные в качественной подготовке специалистов. 6. Эксперты и консультанты в области образования: – Специалисты по образовательным технологиям, методологии преподавания и психологии обучения, участвующие в программах КПК. 7. Региональные органы исполнительной власти: Представители министерства образования, заинтересованные в улучшении качества образования на уровне региона.
Возраст целевой аудитории		Молодые педагоги (до 35 лет) Студенты-практиканты педагогических специальностей (от 18 до 22 лет)
Описание практики (идеи)		Комплексное решение кадровых проблем (дефицита и большой текучести кадров) колледжа было реализовано за счет введения инновационного элемента в организационную структуру колледжа – Центра профессионального развития педагогов. Реализации практики в 1-ый год: 1. Разработка нормативно-правовой базы (Дорожная карта мероприятий, приказы, Положения, инструменты диагностики молодых педагогов, разработка программ повышения квалификации, планы обучающихся семинаров, мастер-классов). 2. Диагностика профессиональных дефицитов педагогов. 3. Организация КПК, стажировки и профессиональной переподготовки педагогов. 4. Организация и проведение открытых уроков.

	5. Подготовка методических разработок уроков и внеклассных мероприятий, размещение их на сайте колледжа. 6. Подготовка педагогических работников к конкурсам профессионального мастерства. 7. Экспертная оценка работы молодых и вновь принятых педагогов 8. Формирование многоуровневой модели наставничества в ГБПОУ «ПГК». Реализация практики во 2-ой год: 1. Популяризация лучших практик наставничества. 2. Мониторинг эффективности работы наставников. 3. Организация работы Школы молодого педагога и Школы наставника на постоянной основе. 4. Проведение мастер-классов и открытых уроков в рамках единых методических дней (ЕМД), недели ПЦМК. 5. Проведение конкурсов профессионального мастерства. 6. Рейтинг наставников. 7. Создание виртуального стенда реализации наставничества и электронной Доски Почета «Лучший наставник». 8. Разработка критериев оценки эффективности работы наставников молодых педагогов.
Описание проблемной ситуации	Проблемы «кадрового голода» и высокой текучести кадров в ПОО Самарской области и РФ целом обусловлены целым рядом факторов: 1. Низкая заработная плата педагогов. 2. Недостаток квалифицированных кадров (снижение интереса среди молодежи к педагогической профессии). 3. Устаревшие условия труда (нехватка ресурсов затрудняет работу педагогов и снижает качество образовательного процесса). 4. Высокие требования к квалификации и образованию педагогов отталкивают потенциальных кандидатов. 5. Отсутствие карьерного роста (ограниченные возможности для профессионального роста и развития приводит к демотивации персонала). 6. Негативный имидж профессии (общественное восприятие профессии педагога менее престижно по сравнению с другими). 7. Проблемы с адаптацией новых сотрудников (недостаточная поддержка наставников приводит к их быстрому выгоранию). 8. Сложные условия работы (высокие нагрузки на педагогов, необходимость совмещения нескольких должностей или дополнительных обязанностей без соответствующей меры поддержки). 9. Неудовлетворенность работой (низкий уровень заработной платы, высокие нагрузки, отсутствие ресурсов и поддержки со стороны администрации). 10. Конкуренция с другими секторами экономики. 11. Частые изменения в образовательной политике и законодательстве создают неопределенность и дополнительные проблемы для всех сфер образования. 12. Демографические изменения (снижение уровня рождаемости также влияет на количество кадров в системе СПО).

Конкурентные преимущества	1. Преемственность и обмен опытом: Наставничество способствует передаче знаний и практик, что создает устойчивую систему поддержки, где молодые педагоги могут учиться у более опытных коллег. 2. Адаптация новых педагогов: ЦПРП снижает уровень стресса и повышает удовлетворенность работой, что в свою очередь может снизить текучесть кадров. 3. Современные технологии обучения: Соответствие современным тенденциям делает педагогов более конкурентоспособными на рынке труда и повышает качество обучения. 4. Непрерывное развитие: Модель ЦПРП обеспечивает постоянное профессиональное развитие педагогов через КПК, семинары и тренинги, что является важным фактором для повышения качества образования. 5. Индивидуальный подход: наставничество позволяет учитывать индивидуальные потребности каждого педагога, что способствует более эффективному обучению и развитию. 6. Улучшение качества образования: в результате работы ЦПРП повышается общий уровень квалификации педагогов, что напрямую влияет на качество образования и становится важным конкурентным преимуществом колледжа на рынке образовательных услуг. 7. Создание сообщества профессионалов: ЦПРП способствует формированию сообщества педагогов, что создает положительный имидж колледжа как места для профессионального роста. 8. Инновационные практики: внедрение новых методов обучения и воспитания позволяет колледжу быть на передовой, что привлекает студентов и родителей, заинтересованных в качественном образовании.
Затраты и ресурсы	1. Финансовые ресурсы: – Доплата наставникам. – Обучение и повышение квалификации. 2. Материальные ресурсы: – Закупка литературы либо оплата подписки на электронно-библиотечную систему. – Приобретение или обновление оборудования для обучения (компьютеры, проекторы, ПО). 3. Кадровые ресурсы: – Наставники - опытные педагоги, готовые делиться знаниями и опытом. – Психологи - квалифицированные специалисты, для проведения тренингов. – Методисты – квалифицированные специалисты для создания современных образовательных материалов. – Координаторы программы - специалисты, ответственные за организацию работы ЦПРП и координацию наставничества. 4. Информационные ресурсы: – Разработка методических рекомендаций по организации наставничества и профессионального развития. – Применение платформы Moodle и др. ресурсов для онлайн-обучения и размещения информационных материалов. 5. Инфраструктурные ресурсы: – Помещения: наличие специализированных кабинетов для проведения тренингов и семинаров.

		– Оборудование: компьютеры, проекторы, интерактивные доски для проведения занятий. 6. Временные затраты: – время как для наставников, так и для молодых педагогов на участие в обучающих мероприятиях. – время на планирование и проведение встреч между наставниками и подопечными. 7. Оценка эффективности программы: Затраты на разработку инструментов оценки эффективности работы ЦПРП (опросы, анкеты) и анализ полученных данных.
Прогнозируемые/ <u>достигнутые</u> результаты		1. Повышение качества образования: КПК педагогов способствует повышению качества образования и улучшению результатов обучающихся. 2. Снижение текучести кадров: ЦПРП способствует быстрой адаптации в коллективе, снижает уровень стресса и повышает удовлетворенность работой. 3. Увеличение конкурентоспособности колледжа: обученные педагоги внедряют современные технологии, делают колледж более привлекательным, что увеличивает количество абитуриентов и доходы ПОО. 4. Развитие корпоративной культуры: ЦПРП способствует формированию положительной корпоративной культуры, улучшает атмосферу в коллективе и повышает мотивацию сотрудников. 5. Социальная стабильность: ЦПРП способствует созданию устойчивого кадрового состава, что положительно сказывается на стабильности обучения и социальной среде. 6. Инновации в образовании: КПК педагогов способствуют внедрению инноваций, что приводит к улучшению учебных результатов студентов. 7. Увеличение профессиональной мобильности: обученные педагоги становятся более квалифицированными специалистами, что открывает для них новые карьерные возможности. 8. Экономия ресурсов: использование ресурсов за счет ЦПРП позволяет оптимизировать затраты на КПК. 9. Улучшение имиджа колледжа: успешная реализация ЦПРП повышает имидж колледжа как современной ПОО, что привлекает потенциальных студентов. 10. Социальные связи и сотрудничество: создание сообщества педагогов способствует развитию социальных связей между коллегами, приводит к новым формам сотрудничества.
Информация лидере	о	Руководитель проекта: заместитель директора по УМР Гисматуллина Л.Н. Координатор проекта: старший методист Мезенева О.В.
Где апробирована презентована идея/проект	была и	Апробация проекта в период сентябрь 2021 по май 2023 года на базе ГБПОУ «ПГК». Ссылка на информацию о проекте, его результатов: https://pgk63.ru/education/regionalnaya-innovacionnaya-ploshhadka/centr-professionalnogo-razvitiya-pedagogov
Измеримые эффекты и польза от применения практики		1. Улучшение качества образования: – Повышение успеваемости студентов на 10%. – Снижение процента отчислений на 15%. 2. Развитие профессиональных навыков педагогов: – Увеличение числа аттестованных педагогов на 10%.

	– Увеличение количества педагогов, прошедших КПК на 30%. – Увеличение числа педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства на 25%. – Оценка удовлетворенности педагогов с увеличением на 20%. 3. Снижение текучести кадров: – снижение уровня текучести на 10%. – увеличение времени работы педагогов в колледже на 1-2 года. 4. Экономические показатели: – Увеличение доходов колледжа за счет реализации программ ДПО, профессиональной переподготовки на 20%. – Увеличение доходов колледжа за счет роста контингента студентов на 10%. 5. Инновации в образовательном процессе: – Увеличение количества внедренных новых методов обучения на 25%. – Рост вовлеченности студентов в учебный процесс и НИД на 15%. 6. Социальные связи и сотрудничество: – Рост количества совместных проектов между педагогами на 30%. – Рост количества созданных профессиональных сообществ или групп по интересам среди педагогов. 7. Обратная связь и оценка программы: – Проведение регулярных опросов и анкетирования для оценки эффективности программы наставничества среди участников (педагогов и студентов) с целью получения количественных данных о восприятии программы. Анализ результатов каждый год для отслеживания динамики изменений.
Файлы (материалы, дополняющие проект)	Размещены в папке «Дополнительные материалы»
Соавторы, члены проектной команды	Ведущие обучающихся семинаров, курсов повышения квалификации, тренингов: заместитель директора по ПП Клубкова Н.В.; заместитель директора по СВР Трефилова Ж.Г.; методисты ОПОП СПО Клянина Е.В., Синева О.В., Дерявская С.Н.; старший методист Мезенева О.В.; педагоги-психологи Кагирова Л.В., Мясникова С.М. Консультант проекта: методист ГБУ ДПО ЦПО Самарской области Саямова Я.Г. Наставники молодых педагогов: преподаватели с опытом работы Гусарова В.П., Коновалова Е.Ю., Левина Г.Г., Памурзина М.А., Решеткова Е.А., Селиверстова И.В., Спирина О.Н., Литвинова Н.А., Фатеева А.Н., Карпачева И.А., Соловущкин А.В., Гилязов А.А., Осипова Л.П., Лапицкая М.А., Москалева Н.В., Кротова Т.В., Логинова О.В.
Партнеры проекта	ГБУ ДПО Самарской области «Региональный центр развития трудовых ресурсов» (организация стажировок преподавателей, платформа по курированию наставничества в Самарской области). Самарское управление Министерства образования и науки Самарской области ГБУ ДПО Самарской области «Центр профессионального развития педагогов»

	ГБПОУ «СМК» ГБПОУ «СПК» ГАПОУ «СГК» ГБПОУ «СТАПМ им. Д. И. Козлова» ГБПОУ «СТКИ» ГБПОУ «СТЭК» ГБПОУ «ТК. им. Н.Д. Кузнецова» ГБПОУ «СГКСТД» ГАПОУ «СКСПО им. Золотухина»
Премии и награды, которыми отмечен реализованный проект	Региональный практический семинар «Практики и механизмы реализации программ наставничества» https://pgk63.ru/assets/storage/1382/o-translirovanii-opyta.pdf Межрегиональный круглый стол «Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость» https://pgk63.ru/assets/storage/1382/mezenevoj-kruglyj-stol-28.02.23-g.pdf Региональный форум инноваций https://pgk63.ru/assets/storage/1382/mezenevoj-forum-innovacij-15.12.22-g.jpg
Контактное лицо – Контактные данные	Гисматуллина Лилия Наилевна, тел.846 (334-72-10), e-mail gismatyllina@pgk63.ru