

Министерство образования
Красноярского края

краевое государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Канский политехнический колледж»
(КГБПОУ «Канский политехнический колледж»)

Министру образования
Красноярского края
С.И. Маковской

ул. Красноярская, 26 строен.1, г. Канск,
Красноярский край, Россия, 663605
тел/факс: (39161)2-35-51; (39161)2-35-82;
<https://kanskpk.nubex.ru>; email: Kansk-kpk@Rambler.ru
ИНН/КПП 2450001777/245001001
ОГРН 1022401361828

16.01.2025 № 31

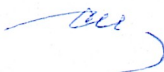
На № _____ от _____

Уважаемая Светлана Ивановна!

Направляем Вам заявку на признание организации, осуществляющей образовательную деятельность, региональной инновационной площадкой.

Приложение на 11 л. в 1 экз.

Директор



Г.А Гаврилова

Министерство образования
Красноярского края
краевое государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Канский политехнический колледж»
(КГБПОУ «Канский политехнический колледж»)

Первому заместителю министра образования
Красноярского края
Н.В. Анохиной

Ул. Красноярская, 26, строен.1
г. Канск, Красноярский край, Россия, 663605
тел/факс: (39161)2-35-51; (39161)2-35-82;
<http://www.kanskpk.su>; email: Kansk-kpk@Rambler.ru
ИНН/КПП 2450001777/245001001
ОГРН 1022401361828

16.01.2025 № 32

На № _____ от _____

ЗАЯВКА
на признание организации, осуществляющей образовательную деятельность,
региональной инновационной площадкой

Раздел I. Сведения об организации-заявителе	
Полное наименование организации	Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Канский политехнический колледж»
Место нахождения	г. Канск, Красноярский край, ул. Красноярская, 26, строен.1
Фамилия, имя, отчество директора	Гаврилова Галина Адамовна
Фамилия, имя, отчество руководителя проекта/программы	Шевелева Регина Николаевна
Контактный телефон	8(39161)2-35-51
E-mail	Kansk-kpk@Rambler.ru
Адрес сайта, на котором размещен инновационный проект	https://kanskpk.nubex.ru/
Раздел II. Сведения об инновационном проекте (программе)	
Направление	Совершенствование кадрового обеспечения в сфере образования
Тема проекта/программы	Формирование развивающей профессиональной среды для педагогов
Срок реализации проекта/программы	2025-2027гг.
Актуальность	Мировые тенденции глобализации и интеллектуализации, стремительное усложнение социально-экономических систем обуславливают рост требований к трудовым ресурсам. В сложившихся условиях значительную ценность имеет качество подготовки кадров в организациях среднего профессионального образования (СПО). Важнейшую роль в подготовке будущих работников играют педагогические кадры. Преподаватели и мастера производственного обучения отвечают за выполнение образовательной программы в

	<p>процессе подготовки, принимают участие в формировании и обновлении содержания образования. Современный педагог не просто носитель знания, теперь он берет на себя функцию организатора деятельности студента, что требует развития иных компетенций, наличия которых ранее не требовалось.</p> <p>В настоящее время в системе СПО наблюдается следующее противоречие. С одной стороны, высокие требования к квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения, а с другой стороны – серьезная проблема старения и выгорания кадров. Изучение аналитических материалов позволяет говорить о наличии большого количества педагогических вакансий в системе СПО, перегруженности педагогов, увеличении среднего возраста, непривлекательности отрасли для молодых специалистов.</p> <p>Стремление обеспечить колледж квалифицированными педагогическими кадрами, создать благоприятный моральный климат в коллективе и систему мотивации для профессионального развития педагогов, выявить и поддержать талантливых преподавателей и мастеров производственного обучения, создать ситуацию успеха – все это мотивировало администрацию и методическую службу колледжа искать разнообразные подходы к решению обозначенных кадровых проблем, изучать научные исследования и положительный отечественный и зарубежный опыт в данной сфере.</p> <p>Современные отечественные публикации по тематике обеспечения педагогическими кадрами системы СПО, среди которых работы Бькиной Г.Н. (2022), Блинова Т.Н., Федотова А.В. (2023) и др. объединены идеей об изменении функций педагога СПО, необходимости трансформации подходов к его подготовке, созданию условий для профессионального развития, формированию системы наставничества.</p> <p>Именно педагогическое наставничество и создание условий (среды) для его эффективной реализации стали одним из приоритетов колледжа в решении кадровых вопросов.</p>
Цель проекта	Создание в колледже развивающей профессиональной среды, обеспечивающей развитие, реализацию творческого потенциала и повышение квалификации педагогических работников, а также успешное их закрепление на рабочем месте.
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1) создать условия для формирования индивидуальных, персонифицированных программ наставничества; 2) прививать начинающим специалистам интерес к педагогической деятельности; 3) развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; 4) способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; 5) ориентировать педагогов на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; 6) ускорить процесс профессионального становления педагогов; 7) сформировать профессиональное сообщество колледжа; 8) выявлять и стимулировать активных, творческих педагогов
Теоретические положения	Научные исследования показывают, что окружающая среда как внешний фактор, несомненно, оказывает влияние на мотивированное поведение педагогического работника, на принятие им решений и совершение определенных действий.

Влияние профессиональной среды может быть как положительным, увеличивающим творческий потенциал педагогического коллектива и результативность деятельности педагога, так и отрицательным. Комфортность профессиональной среды способствует развитию творческого потенциала членов педагогического коллектива и определяется степенью их удовлетворенности межличностными взаимоотношениями в коллективе, уровнем их позитивного отношения к профессиональной деятельности и стремлением к повышению качества образования.

Практика педагогического наставничества, реализуемая в Канском политехническом колледже, заключается в формировании развивающей профессиональной среды для педагогов, которая представляет собой совокупность педагогических кадров, выполняющих определенные функции (куратор, наставники, наставляемые) и условий, созданных для осуществления ими профессиональной деятельности (комплекс мероприятий, направленных на профессиональное развитие педагогов).

Развивающая профессиональная среда для педагогов включает следующие элементы:

1 Школа начинающего преподавателя - комплекс инструктивно-методических мероприятий, направленных на адаптацию начинающих педагогов в коллективе, их самоутверждение и профессиональное становление. Ссылка на мероприятие: https://vk.com/kpkansk?w=wall-154973179_8777; https://vk.com/kpkansk?w=wall-154973179_17471

2 Методическая мастерская - комплекс методических мероприятий для повышения мотивации педагогов, обмена успешным передовым педагогическим опытом работы. Ссылки на мероприятия: https://vk.com/kpkansk?w=wall-154973179_5113; https://vk.com/kpkansk?w=wall-154973179_8716; https://vk.com/kpkansk?w=wall-154973179_17451

3 Региональный мастер-класс педагогических работников - передача опыта обучения и воспитания, центральным звеном которого является демонстрация оригинальных методов освоения определенного содержания при активной роли всех участников мастер-класса. Ссылки на положение и материалы: <https://kanskpk.nubex.ru/5705/6648>

4 Межрегиональный конкурс педагогического мастерства «Педагог-новатор» - на конкурс представляются методические разработки по номинациям: теоретическое занятие, лабораторно-практическое занятие, внеклассное мероприятие, учебно-методическая разработка для преподавателей/студентов по дисциплине. Ссылка на положение и материалы: <https://kanskpk.nubex.ru/5705/6650/>

5 Электронный сборник научно-методических материалов «Методический навигатор» - направлен на формирование единого информационного пространства, публикацию передового опыта работников профессионального образования. Ссылка на положение и материалы: <https://kanskpk.nubex.ru/5705/6652/>

Представленные элементы развивающей профессиональной среды реализуются в Канском политехническом колледже более 10 лет и сложились в эффективную систему повышения профессионального мастерства и развития профессионально значимых компетенций у педагогов. К участию в мероприятиях привлекаются педагоги колледжа, а также педагогические работники других образовательных организаций не только Красноярского края, но и других регионов, что позволяет

сформировать педагогическое сообщество и организовать обмен передовым педагогическим опытом. Экспертами и членами жюри выступают опытные педагоги высшей квалификационной категории, кандидаты наук, заслуженные педагоги Красноярского края.

При формировании программы наставничества наставник и наставляемый выбирают те мероприятия, которые в большей степени отвечают индивидуальным запросам наставляемого, способствуют решению его профессиональных затруднений. При этом не только выбираются мероприятия, но и определяется роль наставляемого в них. Например, в региональном мастер-классе начинающий педагог или неопытный предметник могут принять участие как активные слушатели: апробировать предлагаемые педагогом-мастером приемы, способы, технологии, задавать вопросы, участвовать в обсуждении. Консервативный педагог может попробовать себя в роли педагога-мастера после того, как освоит какую-то новую для себя педагогическую технологию, таким образом расширив границы своей педагогической деятельности. В таблице представлены рекомендуемые варианты включения элементов развивающей профессиональной среды в программу наставничества, однако окончательное решение принимают наставник и наставляемый в зависимости от существующих профессиональных затруднений и интересов наставляемого. Помимо мероприятий, проводимых в колледже, в программу наставничества включаются и мероприятия за его пределами, например, курсы повышения квалификации, тематические вебинары и др.

Категория наставляемых Мероприятия	Молодой специалист	Педагог, испытывающий проблемы	Консервативный педагог	Неопытный предметник
Школа начинающего преподавателя	+			+
Методическая мастерская	+	+	+	+
Региональный мастер класс педагогических работников	+	+	+	+
Межрегиональный конкурс педагогического мастерства «Педагог-новатор»		+	+	
Электронный сборник научно-методических материалов «Методический навигатор»		+	+	

Наставниками в колледже выступают опытные педагоги, имеющие профессиональные достижения (финалисты и призеры краевого конкурса профессионального мастерства «Территория творчества», призеры и финалисты регионального этапа всероссийского конкурса «Мастер года», лауреаты государственной премии Красноярского края в сфере профессионального образования и т.д.), склонные к активной

общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

В соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников в КГБПОУ «Канский политехнический колледж» наставник:

- знакомится с материалами личного дела наставляемого;
- выявляет профессиональные потребности наставляемого (беседа, анкетирование, посещение уроков, анализ качества и успеваемости в подшефных группах и т.д.);
- совместно с наставляемым формирует индивидуальный план развития наставляемого (программу наставничества);
- проводит мероприятия с наставляемым в соответствии с индивидуальным планом развития в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.) и контролирует его самостоятельную работу;
- оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует его;
- подводит итоги реализации индивидуального плана развития, формирует отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

Наставляемые – это молодые специалисты, имеющие опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями; специалисты, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах колледжа; педагоги, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

В соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников в КГБПОУ «Канский политехнический колледж» наставляемый:

- разрабатывает совместно с наставником свой индивидуальный план развития (программу наставничества);
- выполняет задания индивидуального плана развития;
- выполняет указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана развития;
- принимает участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с планом методической работы по направлению наставнической деятельности;
- совершенствует профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- учится у наставника передовым, инновационным методам и формам работы;
- в индивидуальном порядке обращается к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением индивидуального плана развития, запрашивает интересующую информацию.

Куратором педагогического наставничества и развивающей профессиональной среды для педагогов в колледже является заместитель директора по учебной работе.

Куратор реализации программ наставничества:

	<ul style="list-style-type: none"> - своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в колледже педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; - организует мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в колледже; - осуществляет координацию деятельности по наставничеству в колледже; - курирует процесс разработки и реализации индивидуальных планов развития наставляемых педагогических работников; - осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в колледже, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников; - принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников.
--	---

Раздел III. Этапы реализации проекта/программы

Этапы	Содержание	Результат
1 этап. Подготовительный. март – август, 2025 г.	<ul style="list-style-type: none"> - анализ существующей в ПОУ профессиональной среды для педагогов, оценка возможностей педагогов реализовать свои профессиональные запросы внутри учебного заведения, выявление существующих дефицитов; - выявление профессиональных затруднений педагогов (опросы, анкетирование, анализ посещенных уроков, учебной и методической документации, качества и успеваемости студентов и др.); - формирование базы профессиональных мероприятий для педагогов внутри колледжа, определение их достаточности для покрытия профессиональных запросов педагогов, принятие решения о расширении возможностей профессиональной среды ПОУ за счет разработки новых мероприятий или включение в программы наставничества мероприятий, проводимых другими организациями, заключение договоров о сотрудничестве с этими организациями (при необходимости); - информирование педагогического коллектива о внедрении системы наставничества и развивающей 	<ul style="list-style-type: none"> - нормативно-правовое оформление системы педагогического наставничества и формирования развивающей профессиональной среды для педагогов; - формирование базы наставников, их инструктаж и обучение; - формирование дорожной карты реализации педагогического наставничества в ПОУ.

	профессиональной среды для педагогов.	
2 этап. Основной. сентябрь 2025 – март 2027 г.	<ul style="list-style-type: none"> - определение пар наставник-наставляемый; - организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого; - формирование индивидуального плана развития педагога (программы наставничества) с включением мероприятий развивающей профессиональной среды колледжа; - проведение мероприятий развивающей профессиональной среды для педагогов. 	- выполнение индивидуального плана развития педагога, корректировка плана при необходимости.
3 этап. Заключительный. сентябрь-октябрь 2027 г.	- мониторинг результатов внедрения педагогического наставничества и эффективности развивающей профессиональной среды для педагогов, рефлексия (саморефлексия).	- поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, планирование при необходимости следующих этапов развития педагогического наставничества, расширения возможностей профессиональной среды в колледже с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

Раздел IV. Средства контроля и аналитическая деятельность

Виды деятельности	Процедуры оценивания, оценочные средства (средства диагностики)	Формат фиксирования результата, место размещения результатов для ознакомления экспертов
Школа начинающего преподавателя	Тестирование, участие в обучающих методических мероприятиях (мастер-класс, вебинар, открытые уроки)	https://kanskpk.nubex.ru/about/news/ https://vk.com/kpkansk
Методическая мастерская	Демонстрация опыта (выступление, мастер-класс)	https://kanskpk.nubex.ru/about/news/ https://vk.com/kpkansk
Региональный мастер-класс педагогических работников	Экспертная оценка (сертификат, диплом)	https://kanskpk.nubex.ru/5705/6648/ https://vk.com/kpkansk
Межрегиональный конкурс педагогического мастерства «Педагог-новатор»	Экспертная оценка (сертификат, диплом)	https://kanskpk.nubex.ru/5705/6650/ https://vk.com/kpkansk

Электронный сборник научно-методических материалов «Методический навигатор»	Наличие публикаций (свидетельство)	https://kanskp.k.nubex.ru/5705/6652/ https://vk.com/kpkansk
---	------------------------------------	--

Раздел V. Необходимые условия

Описание условий реализации проекта	<p>Методический кабинет (методическая служба) Конференц-зал Мультимедийное оборудование Кадровое обеспечение: Шевелева Р.Н. – заместитель директора по учебной работе, к.э.н., лауреат государственной премии Красноярского края в сфере профессионального образования, Заслуженный работник образования Красноярского края; Копылова О.А. – старший методист (высшая квалификационная категория), Заслуженный педагог Красноярского края; Рупчева Ю.А. – методист (высшая квалификационная категория), лауреат государственной премии Красноярского края в сфере профессионального образования; Евминенко И.Г. – преподаватель (высшая квалификационная категория), лауреат государственной премии Красноярского края в сфере профессионального образования, финалист регионального этапа профессионального конкурса «Мастер года»; Рожнов В.С. – преподаватель (высшая квалификационная категория), лауреат государственной премии Красноярского края в сфере профессионального образования, призер регионального этапа профессионального конкурса «Мастер года»; Самохина А.В. – преподаватель (высшая квалификационная категория), Заслуженный педагог Красноярского края, финалист регионального этапа профессионального конкурса «Мастер года»</p>
Перечень научных и учебно-методических разработок по теме проекта, используемых в процессе инновационной деятельности	<p>Ресурсы ЭБС:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методика профессионального обучения : учебное пособие / В. И. Блинов [и др.] ; под общей редакцией В. И. Блинова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 219 с. 2. Бахтигулова Л. Б. Методика профессионального обучения: учебное пособие для среднего профессионального образования / Л. Б. Бахтигулова, П. Ф. Калашников. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 194 с. 3. Образцов П. И. Преподавание по программам профессионального обучения: профессиональная дидактика: учебное пособие для среднего профессионального образования / П. И. Образцов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 230 с. 4. Обухова Л. Ф. Возрастная психология: учебник для среднего профессионального образования / Л. Ф. Обухова. — Москва: Издательство Юрайт, 2025.

Раздел VI. Планируемые результаты проекта/программы

<p>Планируемые промежуточные и итоговые результаты проекта /программы</p>	<p>Результатом формирования развивающей профессиональной среды для педагогов является:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение эффективности педагогического наставничества за счет большого разнообразия форм, методов и способов работы с наставляемыми; - высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личностного, творческого и педагогического потенциалов. <p>Это оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в педагогическом коллективе колледжа.</p> <p>Педагоги-наставляемые формируют необходимые компетенции, получают профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри колледжа и в профессии.</p> <p>Количественными показателями результативности практики являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) закрепление новых педагогов на рабочем месте; 2) рост качества и успеваемости в подшефных группах; 3) рост числа собственных профессиональных работ: статей, пособий, методических разработок и др.; 4) аттестация педагога на квалификационную категорию; 5) личное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства краевого и всероссийского уровня; 6) рост призеров и победителей профессиональных конкурсов и олимпиад среди студентов подшефных групп. <p>В целях оценки эффективности проекта предлагается проанализировать показатели наставляемых педагогов за 3 года. Источники информации: журналы учебных занятий, портфолио педагогов и студентов, личные дела педагогов.</p> <p>Планируемые результаты представлены в таблице.</p>																												
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2" style="width: 50%;">Показатель</th> <th rowspan="2" style="width: 20%;">Ед. измерения</th> <th colspan="2" style="width: 30%;">Динамика показателя за период</th> </tr> <tr> <th style="width: 15%;">2025</th> <th style="width: 15%;">2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) закрепление новых педагогов на рабочем месте</td> <td>% оставшихся работать в колледже от вновь принятых педагогов</td> <td style="text-align: center;">80</td> <td style="text-align: center;">95</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2) рост качества и успеваемости в подшефных группах</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">%</td> <td style="text-align: center;">50</td> <td style="text-align: center;">70</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">85</td> <td style="text-align: center;">100</td> </tr> <tr> <td>3) рост числа собственных профессиональных работ: статей, пособий, методических разработок и др.</td> <td style="text-align: center;">Ед.</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">25</td> </tr> <tr> <td>4) аттестация педагога на квалификационную категорию</td> <td style="text-align: center;">Чел.</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td>5) личное участие педагогов в конкурсах профессионального</td> <td style="text-align: center;">Чел.</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> </tbody> </table>	Показатель	Ед. измерения	Динамика показателя за период		2025	2027	1) закрепление новых педагогов на рабочем месте	% оставшихся работать в колледже от вновь принятых педагогов	80	95	2) рост качества и успеваемости в подшефных группах	%	50	70	85	100	3) рост числа собственных профессиональных работ: статей, пособий, методических разработок и др.	Ед.	5	25	4) аттестация педагога на квалификационную категорию	Чел.	2	6	5) личное участие педагогов в конкурсах профессионального	Чел.	1	6
Показатель	Ед. измерения			Динамика показателя за период																									
		2025	2027																										
1) закрепление новых педагогов на рабочем месте	% оставшихся работать в колледже от вновь принятых педагогов	80	95																										
2) рост качества и успеваемости в подшефных группах	%	50	70																										
		85	100																										
3) рост числа собственных профессиональных работ: статей, пособий, методических разработок и др.	Ед.	5	25																										
4) аттестация педагога на квалификационную категорию	Чел.	2	6																										
5) личное участие педагогов в конкурсах профессионального	Чел.	1	6																										

	мастерства краевого и всероссийского уровня			
	б) рост призеров и победителей профессиональных конкурсов и олимпиад среди студентов подшефных групп	Чел.	2	10

Раздел VII. Календарный план реализации проекта/программы

№ п/п	Содержание работы	Сроки	Формы представления результатов
Организационно-управленческие аспекты			
1.	Подготовка и принятие локальных нормативно-правовых актов, обеспечивающих реализацию проекта	март 2025	Приказ(ы), распоряжения
2.	Подготовка условий для реализации системы наставничества и формирования развивающей профессиональной среды для педагогов	апрель-август 2025	Мультимедийные материалы, демонстрирующие реализацию проекта
3.	Формирование банка потенциальных наставников	август-сентябрь (ежегодно)	База данных
Подготовительный этап (ежегодно)			
1.	Формирование банка потенциальных наставляемых	сентябрь	База данных Анкетирование, собеседование, тестирование
2.	Сбор информации о профессиональных запросах педагогов	сентябрь-октябрь	Анкетирование, опрос
3.	Формирование наставнических пар, определение приоритетных направлений профессионального развития педагогов	сентябрь-октябрь	Приказ
Основной этап (октябрь – июнь, ежегодно)			
1.	Проведение индивидуальных консультаций по организации процедуры наставничества, организация обучения на курсах повышения квалификации, участия в обучающих вебинарах, семинарах	в течение учебного года	Удостоверение, сертификат Мультимедийные материалы, демонстрирующие реализацию проекта.
2.	Разработка индивидуальных планов развития наставляемых педагогов для каждой пары/группы;	октябрь	Утверждение индивидуального плана развития педагога
3.	Реализация индивидуальных планов развития наставляемых педагогов	в течение учебного года	Оформление методических материалов, участие в работе педагогического сообщества, участие в обучающих мероприятиях и т.д. Мультимедийные материалы, демонстрирующие реализацию проекта.

4.	Методическое сопровождение и поддержка участников реализации проекта	в течение учебного года	Проведение обучающих мероприятий, инструктивно-методических семинаров, совещаний. Мультимедийные материалы, демонстрирующие реализацию проекта.
Заключительный этап (ежегодно)			
1.	Проведение мониторинга качества реализации индивидуальных планов развития	май-июнь	Аналитический отчет
2.	Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества. Обобщение предложений по реализации системы наставничества для включения в локальные нормативные акты	июнь	Педагогический (методический) совет. Мультимедийные материалы, демонстрирующие реализацию проекта.
3.	Обобщение и распространение опыта реализации проекта «Формирование развивающей профессиональной среды для педагогов» на краевом и всероссийском уровне	в течение учебного года	Участие в НПК, вебинарах, совещаниях (доклад, статья, сертификат и др.)

Раздел VIII. Предложения по распространению и внедрению результатов реализации проекта/программы

Практика может быть внедрена и реализована в других организациях Красноярского края. Для этого в организации должна быть создана методическая служба, а также сформирована база опытных наставников.

Преимуществом представленной практики педагогического наставничества является возможность ее масштабирования за счет увеличения количества участников, предлагаемых в составе развивающей профессиональной среды для педагогов мероприятий. Любое образовательное учреждение СПО может включить в программы наставничества своих педагогов региональный мастер-класс педагогических работников, межрегиональный конкурс педагогического мастерства «Педагог-новатор» или публикацию в научно-методическом издании «Методический навигатор», а также воспользоваться методическими материалами на сайте Канского политехнического колледжа <https://kanscpk.nubex.ru/5705/>

Директор

Г.А. Гаврилова

Печать

