

ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Санкт-Петербургское государственное бюджетное

профессиональное образовательное учреждение «Колледж «Красносельский»

СОГЛАСОВАНО

на заседании

Педагогического Совета

СПб ГБПОУ «Колледж

«Красносельский»

Протокол от 04.06.19 № 4

УТВЕРЖДАЮ

Директор СПб ГБПОУ «Колледж

«Красносельский»

Софина Г.И.

20 19 г.

Приказ от 05.06.19 № 105



ПАСПОРТ ПРОЕКТА

«Развитие кадрового потенциала колледжа»
(на период 2019-2023 гг.)

Санкт-Петербург
2019 год

Наименование проекта	Развитие кадрового потенциала колледжа (на период 2019-2023 гг.)
Заказчик проекта	СПб ГБПОУ «Колледж «Красносельский»
Руководитель проекта	Директор СПб ГБПОУ «Колледж «Красносельский» Софина Г.И.
Администратор проекта	Заместитель директора СПб ГБПОУ «Колледж «Красносельский» по методической работе Плеханова М.В.
Период реализации проекта	01.06.2019-31.12.2023

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Основания для инициации проекта (предпосылки реализации проекта)

Одним из направлений модернизации деятельности государственного профессионального образовательного учреждения (далее – ПОУ, Колледж) «Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Колледж «Красносельский»» для обеспечения подготовки колледжем высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями отрасли для обеспечения потребности экономики Санкт-Петербурга и Северо-Западного региона является развитие образовательной среды Колледжа. Одним из важнейших вопросов - формирование кадрового потенциала ПОУ с учетом требований профессиональных стандартов и компетенций чемпионата «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», а также требований Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования в части обеспечения современных условий для реализации основных профессиональных образовательных программ СПО, реализуемых в ПОУ.

Данные	Единица измерения	Значение численность
Численность/удельный вес численности педагогических работников в общей численности работников	человек/%	48/46%
Численность/удельный вес педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	человек/%	38/79%
Численность/удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	человек/%	23/48%

Высшая	человек/%	16/33%
Первая	человек/%	7/15%
Численность/удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников	человек/%	42/88%
Средний педагогический стаж	лет	22
Средний возраст	лет	51
Численность педагогических работников, имеющих отраслевые и правительственные награды и звания	человек	11/23%

Анализ педагогических ресурсов выявил как позитивные, так и негативные тенденции в составе и деятельности педагогического коллектива колледжа.

В целом высокая скорость обновления стратегических задач системы СПО не соответствует реальной готовности педагогов колледжа к их реализации. Кадровый потенциал нуждается в существенных преобразованиях, продиктованных изменением внешней ситуации в системе СПО. Преподавательский состав колледжа в целом обеспечивает своими знаниями и действиями, самой своей личностью успешный ход образовательного процесса. Но в настоящее время колледж испытывает большой недостаток в квалифицированных педагогических кадрах по основному направлению подготовки, особенно по направлению «оператор станков с числовым программным управлением» и «технолог продукции общественного питания».

Целеполагание проекта

Цель проекта*	Показатель	Базовое значение	Промежуточное значение	Итоговое значение
Создание организационно-педагогических условий профессионального роста 100 % педагогических кадров колледжа к 31.12.2023 г.				
Показатели проекта и их значение	1. доля молодых преподавателей (до 30 лет) в общем количестве преподавателей колледжа;	5 %	10 %	25 %
	2. доля педагогов, прошедших программы повышения квалификации или переподготовки из общего числа педагогических работников колледжа;	88 %	95 %	100 %

	3. доля педагогов, освоивших новые модели обучения, современные педагогические технологии в общем количестве преподавателей колледжа	40 %	60 %	80 %
	4. доля педагогов, освоивших современные информационно-коммуникационные технологии как средство обучения и воспитания в общем количестве преподавателей колледжа	50 %	80 %	100 %
	4. доля педагогических работников, принявших участие в конкурсах, семинарах, конференциях и др. в год в общем количестве преподавателей колледжа;	20%.	30%.	50%.
	5. доля педагогов колледжа, аттестованных на высшую и первую категории в общем количестве преподавателей колледжа;	47 %.	60 %.	85 %.
	6. доля педагогов, прошедших обучение в Академии Ворлдскиллс и получивших сертификаты экспертов по компетенции в общем количестве преподавателей специальности и мастеров производственного обучения	11 %.	20 %.	30 %.
	7. доля педагогов, прошедших обучение в Академии Ворлдскиллс и получивших сертификаты экспертов демозамена в общем количестве преподавателей специальности и мастеров производственного обучения	20 %	50 %	80 %
	8. доля ведущих специалистов отраслевых организаций, привлеченных к образовательному процессу (в общем количестве преподавателей специальности и мастеров производственного обучения)	0 %	1 %	3%

Результаты проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Положение о функционировании модели профессионального роста педагога в СПб ГБПОУ «Колледж «Красносельский». 2. Статистические отчеты СПО-1 и пр. 3. Отчет о реализации плана-графика повышения квалификации педагогического состава колледжа за предыдущий уч.год. 4. План-график повышения квалификации педагогического состава колледжа на учебный год. 5. Программа цикла внутриколледжных обучающих семинаров для педагогов по внедрению в образовательный процесс современных образовательных технологий. 6. Программа сопровождения начинающих педагогов «Школа молодого педагога». 7. Методические рекомендации по подготовке к аттестации педагогических работников колледжа. 8. Программа проведения круглого стола с представителями предприятий и организаций – социальных партнеров колледжа по вопросам формирования кадрового состава колледжа. 9. Аналитический отчет по результатам мониторинга уровня удовлетворенности потребителей качеством образования. 10. Положение о наставничестве (с изменениями и дополнениями) 11. Положение об оплате труда, премировании и материальном стимулировании сотрудников (с изменениями и дополнениями) 12. Положение о показателях эффективности деятельности (с изменениями и дополнениями)
---------------------------	---

СОСТАВ ПРОЕКТНОЙ КОМАНДЫ

Наименование проектной роли	ФИО должностного лица	Занимаемая должность
Куратор	Софина Галина Ивановна	Директор
Руководитель	Плеханова Марина Владимировна	Заместитель директора по методической работе
Администратор	Касперович Валентина Николаевна	Заместитель директора по учебно-производственной работе
Руководитель блока мероприятий	Чеботарева Елена Владимировна	Заместитель директора по ОД
	Балашкина Марина Николаевна	Старший мастер
	Дворцовой Сергей Викторович	Начальник отдела (кадрового)

Блок мероприятий / наименование мероприятия (контрольной точки)	Ответственный исполнитель	Плановый период реализации*																			
		2019 г.				2020 г.				2021 г.				2022 г.				2023 г.			
		01	02	03	04	01	02	03	04	01	02	03	04	01	02	03	04	01	02	03	04
- Проведение внутреннего конкурса педагогических достижений «Педагог года».	Заместитель директора по методической работе Заместитель директора по учебно-производственной работе																				
- Участие в городском конкурсе педагогических достижений	Заместитель директора по методической работе Заместитель директора по учебно-производственной работе																				
- Внесение соответствующих показателей в систему эффективного контракта.	Директор Начальник отдела (кадрового)																				
4. Усиление мотивации педагогических работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях и др.;	Директор																				
- Установление партнёрских связей с ОУ города для изучения и обмена передовым педагогическим опытом,	Заместитель директора по методической работе																				

Блок мероприятий / наименование мероприятия (контрольной точки)	Ответственный исполнитель	Планный период реализации*																
		2019 г.			2020 г.			2021 г.			2022 г.			2023 г.				
		01	02	03	04	01	02	03	04	01	02	03	04	01	02	03	04	
взаимного участия в открытых уроках, семинарах, конкурсах и конференциях. Проведение и участие в совместных мероприятиях (выставках, мастер-классах, круглых столах), в т. ч. дистанционно (с помощью видео-конференцсвязи и пр.)	Заместитель директора по учебно- производственной работе																	
- Организация тиражирования передового педагогического опыта через стимулирование и методическую помощь для участия педагогических работников в региональных, всероссийских, международных конференциях, конкурсах, семинарах, мастер-классах.	Заместитель директора по методической работе Заместитель директора по учебно- производственной работе																	
- Формирование позитивного восприятия к нововведениям, иницирование творческой, исследовательской деятельности педагогов	Заместитель директора по методической работе Заместитель директора по учебно- производственной работе Директор																	
- Внесение соответствующих	Директор																	

РЕЕСТР ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН ПРОЕКТА

№ п/п	Наименование органа или организации	Представитель интересов (ФИО, должность)	Ожидания от реализации проекта
1.	Комитет по образованию СПб	Председатель Комитета Воробьева Ж.В.	Высокий уровень подготовки специалистов, выпускаемых колледжем
2.	СПб ГБПОУ «Колледж «Красносельский»	Директор колледжа Софина Г.И.	Повышение качества профессиональной подготовки выпускников колледжа; отсутствие жалоб на выпускников со стороны работодателей.
3.	Организации-работодатели	Руководители организаций, руководители кадровых служб, руководители подразделений организаций	Высокий профессиональный уровень выпускников колледжа, отсутствие отрицательных отзывов на качество их подготовки.
4.	Родители обучающихся	Родители обучающихся	Беспроблемное трудоустройство выпускников. Высокая социальная защищенность.

SWOT-АНАЛИЗ ПРОЕКТА

	Положительное влияние (ВОЗМОЖНОСТИ)	Отрицательное влияние (РИСКИ, УГРОЗЫ)
Внешняя среда ПОУ	Государственные реформы по обеспечению соответствия уровня образования в РФ мировым стандартам и требованиям	Экономический кризис и его прямое и косвенное воздействие на инфраструктуру образовательной среды
	Хороший уровень возможной интеграции промышленного потенциала предприятий - социальных партнеров с образовательным и инновационным потенциалом колледжа - высокий уровень потребности в кадрах, имеющих рабочие специальности	Географическое местоположение (удаленность от центра города)
	Развитие сетевого взаимодействия между образовательными организациями	Снижение социального статуса преподавателей и мастеров производственного обучения
Внутренняя среда ПОУ	Активное внедрение системы наставничества для молодых специалистов и начинающих педагогов	Отсутствие притока новых специалистов, молодежи. Средний возраст педагогических работников 55-60 лет.

	Совершенствование системы эффективного контракта – внедрение зависимости заработной платы от уровня квалификации педагога.	Отсутствие у ряда преподавателей готовности к постоянному обновлению и развитию своей профессиональной деятельности
		Неготовность выпускников вузов к трудоустройству в системе СПО.
		Недостаточность собственного педагогического опыта преподавателей для разрешения проблем, возникающих в процессе практической деятельности
		Недостаточное использование преподавательским составом новых образовательных технологий и интерактивных методов обучения
		Большая загруженность педагогов учебным процессом, ограничивающим возможность собственного профессионального роста и развития.

АНАЛИЗ РИСКОВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ПРОЕКТА

№ п/п	Наименование риска/возможности	Действия по предупреждению риска/реализации возможности
РИСКИ		
1.	Экономический кризис и его прямое и косвенное воздействие на инфраструктуру образовательной среды	
2.	Географическое местоположение (удаленность от центра города)	
3.	Снижение социального статуса преподавателей и мастеров производственного обучения	
4.	Старение педагогических кадров, средний возраст педагогических работников 55-60 лет.	«Омоложение» педагогического коллектива за счет собственных перспективных выпускников, а также специалистов из соответствующей профессиональной сферы деятельности
5.	Отсутствие у ряда преподавателей готовности к постоянному обновлению и развитию своей профессиональной деятельности	Создание внутренней системы мотивации и стимулирования преподавателей и мастеров производственного обучения
6.	Неготовность выпускников вузов к трудоустройству в	Привлечение специалистов из предприятий/организаций социальных

	системе СПО.	партнеров колледжа.
7.	Недостаточность собственного педагогического опыта преподавателей для разрешения проблем, возникающих в процессе практической деятельности	Создание внутренней системы обучения и консультирования (в том числе психолого-педагогического) преподавателей и мастеров производственного обучения
8.	Дефицит педагогических кадров по профессиям и специальностям, отсутствие притока новых педагогических работников, и как следствие - отсутствие здоровой конкуренции между преподавателями, снижение качества преподавания	Формирование системы активного маркетингового поиска новых сотрудников с использованием сети Интернет, иных способов привлечения новых специалистов.
9.	Отсутствие действенной мотивации для привлечения лиц с производства к образовательному процессу и их несоответствие требованиям профессионального стандарта педагога	Создание внутренней системы мотивации и стимулирования педагогических кадров. Организация процесса переподготовки новых кадров. Методическая помощь и наставничество.
10.	Недостаточное использование преподавательским составом новых образовательных технологий и интерактивных методов обучения	Пополнение материальной базы ИКТ современной техникой и технологиями, активное обучение преподавательского состава в системе дополнительного образования (внешнего и внутреннего).
11.	Большая загруженность педагогов учебным процессом, ограничивающим возможность собственного профессионального роста и развития.	Создание возможностей для участия педагогических и административных работников колледжа в научно-практических мероприятиях различных уровней по широкому спектру профессиональных вопросов
ВОЗМОЖНОСТИ		
1.	Государственные реформы по обеспечению соответствия уровня образования в РФ мировым стандартам и требованиям	Создание перспектив и возможностей для педагогов в плане повышения собственного профессионального уровня.
2.	Хороший уровень возможной интеграции промышленного потенциала предприятий - социальных партнеров с образовательным и инновационным потенциалом колледжа; высокий уровень потребности в кадрах, имеющих рабочие специальности	Привлечение высококвалифицированных специалистов компаний-работодателей для участия в учебном процессе. Организация профессиональных стажировок педагогов колледжа в компаниях - потенциальных работодателях.
3.	Развитие сетевого взаимодействия между образовательными организациями	Участие в программах сетевого взаимодействия с целью обмена педагогическим опытом.
4.	Формирование прямой зависимости заработной платы от уровня квалификации педагога путем совершенствования системы эффективного контракта.	Стимулирование роста собственной квалификации педагога путем введения блока показателей в систему эффективного контракта.

МАТРИЦА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Результат (документ, подтверждающий выполнение мероприятий, контрольных событий)	Роль в проекте / должность («С» - согласующий, «У» - утверждающий, «О» - ответственный за результат, «И» - исполнитель)*			
	Куратор проекта	Руководитель проекта	Администратор проекта	Руководитель блока
Положение о функционировании модели профессионального роста педагога в СПб ГБПОУ «Колледж «Красносельский».	У	С		О,И
Перспективный план повышения квалификации педагогического состава колледжа, планы-графики повышения квалификации на учебный год.	У	С	О,И	И
Договор о сетевом взаимодействии с Санкт-Петербургским государственным автономным профессиональным образовательным учреждением "Колледж туризма и гостиничного сервиса" (продолжения договора)	У	С	О,И	
Программа сопровождения начинающих педагогов «Школа молодого педагога».	У	С	О,И	
Положение о наставничестве (с изменениями и дополнениями).	У	С		О,И
План-график проведения внутриколледжных обучающих мероприятий (семинары, круглые столы, открытые занятия и пр.)	У	С	О,И	И
Положение об оплате труда, премировании и материальном стимулировании сотрудников (с изменениями и дополнениями)	У	С	О	И
Положение о Конкурсе педагогических достижений колледжа «Педагог года» (с изменениями и дополнениями)	У	С	И	О,И
Положение о показателях эффективности деятельности (с изменениями и дополнениями)	У	С	И	О,И
Аналитический отчет по результатам мониторинга уровня удовлетворенности потребителей качеством образования.	У	С	О,И	И
Программа проведения круглого стола с представителями предприятий и организаций – социальных партнеров колледжа по вопросам формирования кадрового состава колледжа.	У	С	О,И	И
Статистические отчеты СПО-1 и пр.	У	С	И	О,И

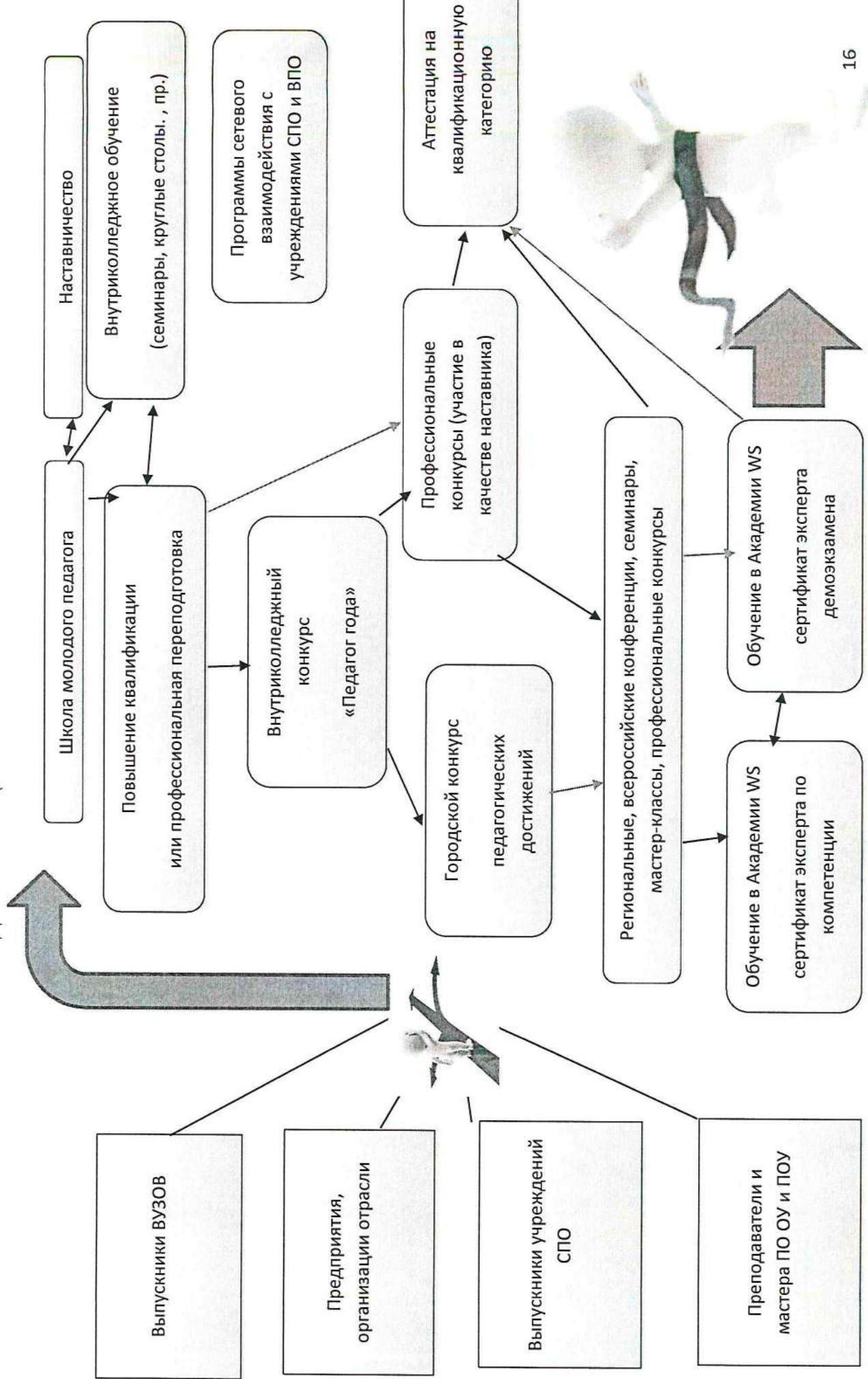
КОММУНИКАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПРОЕКТА *

Какая информация передается	Кто передает информацию	Кому передается информация	Когда передается информация	Как передается информация
План деятельности рабочей группы по реализации проекта	Руководители блока мероприятий	Руководителю проекта	Ежегодно	Электронная почта, бумажный носитель
Протокол заседания рабочей группы	Администратор проекта	Руководителю проекта	Ежемесячно после заседания рабочей группы	Электронная почта, бумажный носитель
Перспективный план повышения квалификации педагогического состава колледжа на период до 2022 г.	Администратор проекта	Руководителю проекта	В начале реализации проекта	Электронная почта, бумажный носитель
План-график повышения квалификации на учебный год	Администратор проекта	Руководителю проекта	Ежегодно в начале учебного года	Электронная почта, бумажный носитель
Отчеты о ходе реализации этапов проекта (по направлениям деятельности)	Руководители блока мероприятий	Администратору проекта	Ежемесячно	Электронная почта, бумажный носитель
Отчеты о ходе реализации этапов проекта	Администратор проекта	Руководителю проекта	Ежемесячно	Электронная почта, бумажный носитель
Запрос на изменение утвержденного содержания проекта	Любой член команды проекта	Администратору проекта	По мере появления	Запрос на изменение в бумажном виде
Информирование о наступлении какого-либо риска или проблемы, влияющей на успешное завершение проекта с указанием: причины появления, влияния на проект, предложения по решению (минимизации) последствий	Любой член команды проекта	Администратору проекта	По мере появления	Произвольная форма
Отчет о реализации проекта	Руководитель проекта	Куратору проекта	По завершению проекта	Бумажный носитель

БЮДЖЕТ ПРОЕКТА *

№ п/п	Наименование мероприятия (результата)	Бюджетные источники финансирования, тыс. руб.		Всего, тыс. руб.
		Бюджетные источники финансирования, тыс. руб.	Внебюджетные источники финансирования, тыс. руб.	
20 _____ финансовый год				
Наименование блока мероприятий				
-	-	-	-	-

МОДЕЛЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ



Санкт-Петербургское
государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение
«Колледж «Красносельский»

ПРИКАЗ № 105 – осн.

05.06.2019г.

Санкт-Петербург

Об утверждении проекта «Развитие кадрового потенциала колледжа»

В рамках реализации Программы модернизации Колледжа на период 2018 – 2023 гг

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить проект «Развитие кадрового потенциала колледжа»
2. Контроль по исполнению данного приказа оставляю за собой.

Директор СПб ГБПОУ «Колледж «Красносельский»



Г.И.Софина