

«МОСКОВСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»

«Разработка проекта «Инновационная целевая модель подготовки кадров технического профиля для образовательных учреждений СПО на основе наставничества» в ГАПОУ "Самарский колледж сервиса производственного оборудования имени Героя Российской Федерации Е.В. Золотухина»

Студент

Квитков Александр Вадимович

Направление 38.03.02

Направленность Управление проектами

Руководитель:

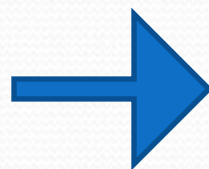
Борисова Наталья Ивановна

Москва, 2021

Место наставничества в современном образовании

Национальный проект образование

- Цели:
- 1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования
- 2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.



Осуществление в 10 проектах

- «Современная школа»,
- «Успех каждого ребенка»
- «Поддержка семей, имеющих детей»
- «Цифровая образовательная среда»
- «Учитель будущего»
- «Молодые профессионалы»
- «Новые возможности для каждого»
- «Социальная активность»
- «Экспорт образования»
- «Социальные лифты для каждого».

«Разработка проекта «Инновационная целевая модель подготовки кадров технического профиля для образовательных учреждений СПО на основе наставничества» в ГАПОУ "Самарский колледж сервиса производственного оборудования имени Героя Российской Федерации Е.В. Золотухина»

- **Объект исследования:** ГАПОУ СКСПО.
- **Предмет исследования:** проект инновационной целевой модели подготовки кадров технического профиля для образовательных учреждений СПО на основе наставничества.
- **Цель работы:** Разработка проекта «Инновационная целевая модель подготовки кадров технического профиля для образовательных учреждений СПО на основе наставничества» в ГАПОУ "Самарский колледж сервиса производственного оборудования имени Героя Российской Федерации Е.В. Золотухина».

«Разработка проекта «Инновационная целевая модель подготовки кадров технического профиля для образовательных учреждений СПО на основе наставничества» в ГАПОУ "Самарский колледж сервиса производственного оборудования имени Героя Российской Федерации Е.В. Золотухина»

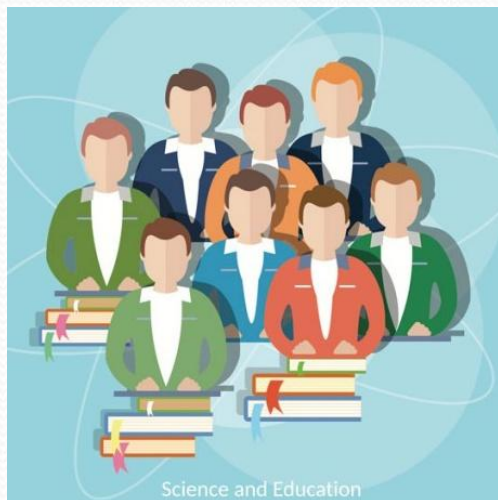
Задачи исследования:

- Особенности и характеристика проекта наставничества педагог-студент;
- Особенности и характеристика проекта наставничества педагог-педагог;
- Организационно-правовая характеристика деятельности ГАПОУ СКСПО;
- Анализ рыночных позиций ГАПОУ СКСПО;
- SWOT-анализ деятельности учреждения и стратегия его развития;
- Разработка проекта инновационной целевой модели подготовки кадров технического профиля для образовательных учреждений СПО на основе наставничества в ГАПОУ СКСПО;
- Процесс внедрения проекта инновационной целевой модели подготовки кадров технического профиля для образовательных учреждений СПО на основе наставничества в деятельность ГАПОУ СКСПО;
- Оценка эффективности разработанного проекта.

«Разработка проекта «Инновационная целевая модель подготовки кадров технического профиля для образовательных учреждений СПО на основе наставничества» в ГАПОУ "Самарский колледж сервиса производственного оборудования имени Героя Российской Федерации Е.В. Золотухина»

Реализация программы осуществляется двумя методами

- педагог-студент



- педагог-педагог

«Разработка проекта «Инновационная целевая модель подготовки кадров технического профиля для образовательных учреждений СПО на основе наставничества» в ГАПОУ "Самарский колледж сервиса производственного оборудования имени Героя Российской Федерации Е.В. Золотухина»

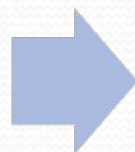
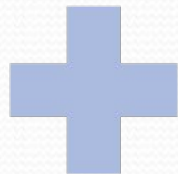
Практическая значимость работы
разработка проекта целевой модели подготовки кадров
технического профиля
для образовательных учреждений СПО,
применяемый для всех среднепрофессиональных
образовательных учреждений

▣ **ЗАДАЧИ проекта наставничества педагог-студент**

- улучшение показателей ОУ
- подготовка студентов к самостоятельной продуктивной деятельности в современном мире
- раскрытие потенциала **каждого** студента
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку ее деятельности

ЦЕЛИ проекта наставничества Педагог-педагог

успешное
закрепление на
месте работы или в
должности
педагога



создание
комфортной
профессиональ
ной среды
внутри
учебного
заведения

реализация
актуальных
педагогических
задач на
высоком
уровне

▣ Задачи проекта наставничества Педагог-педагог



Качественный самоанализ результатов своей профессиональной деятельности;



Интерес к методике построения и организации учебного процесса;



Ориентация начинающего учителя на творческое
Использование передового педагогического опыта в своей деятельности;



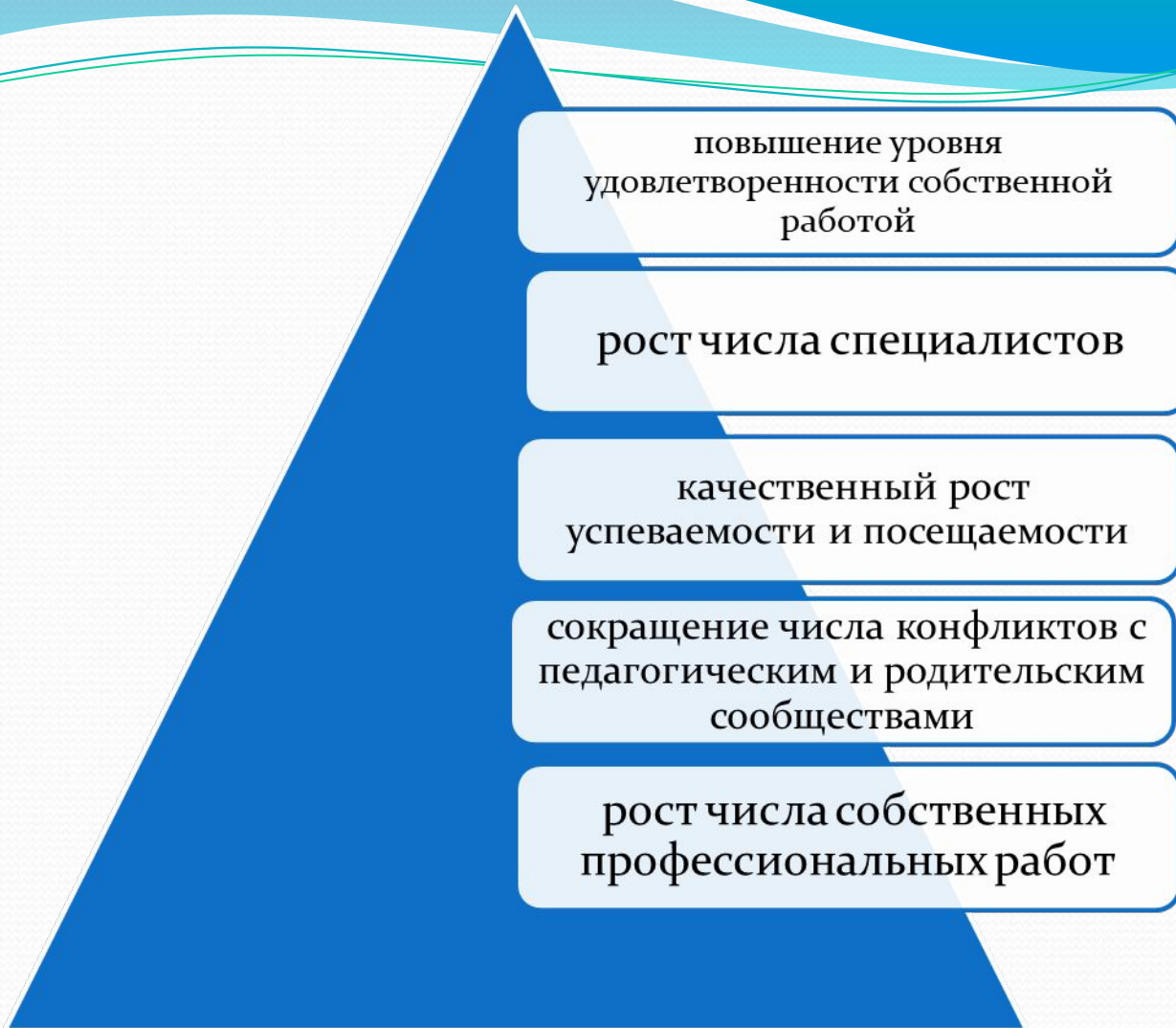
Интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;



Профессиональное становление учителя;



Формирование профессионального сообщества



повышение уровня
удовлетворенности собственной
работой

рост числа специалистов

качественный рост
успеваемости и посещаемости

сокращение числа конфликтов с
педагогическим и родительским
сообществами

рост числа собственных
профессиональных работ

Результаты проекта наставничества Педагог-педагог

ГЛАВА 2

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГАПОУ СКСПО

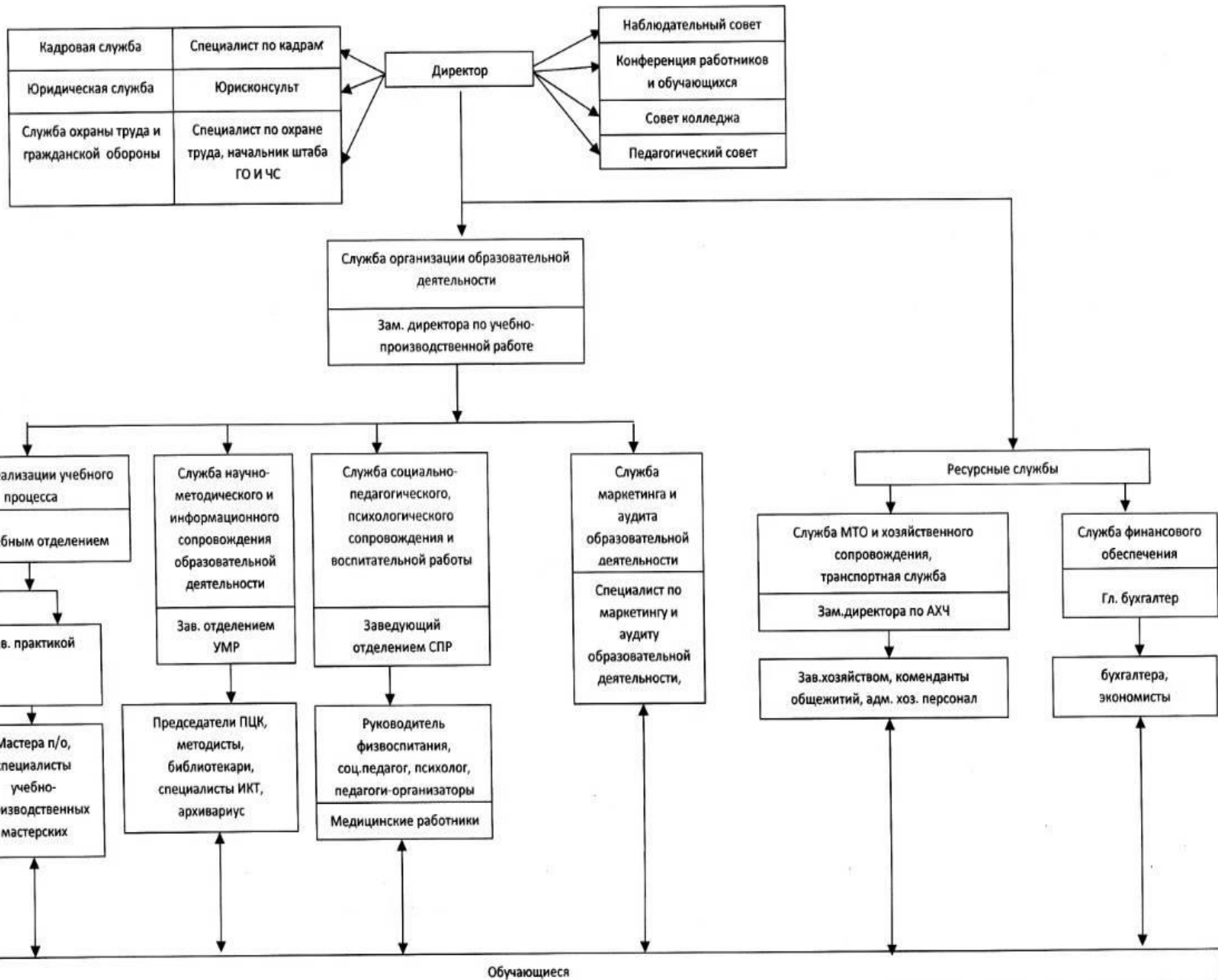
Управление колледжем осуществляется в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» и Уставом ГАПОУ СКСПО

В колледже полное руководство осуществляет директор. А также к стратегическому управлению относятся коллегиальные органы

Операционным ядром колледжа выступают педагоги, осуществляющие основную, образовательную деятельность.

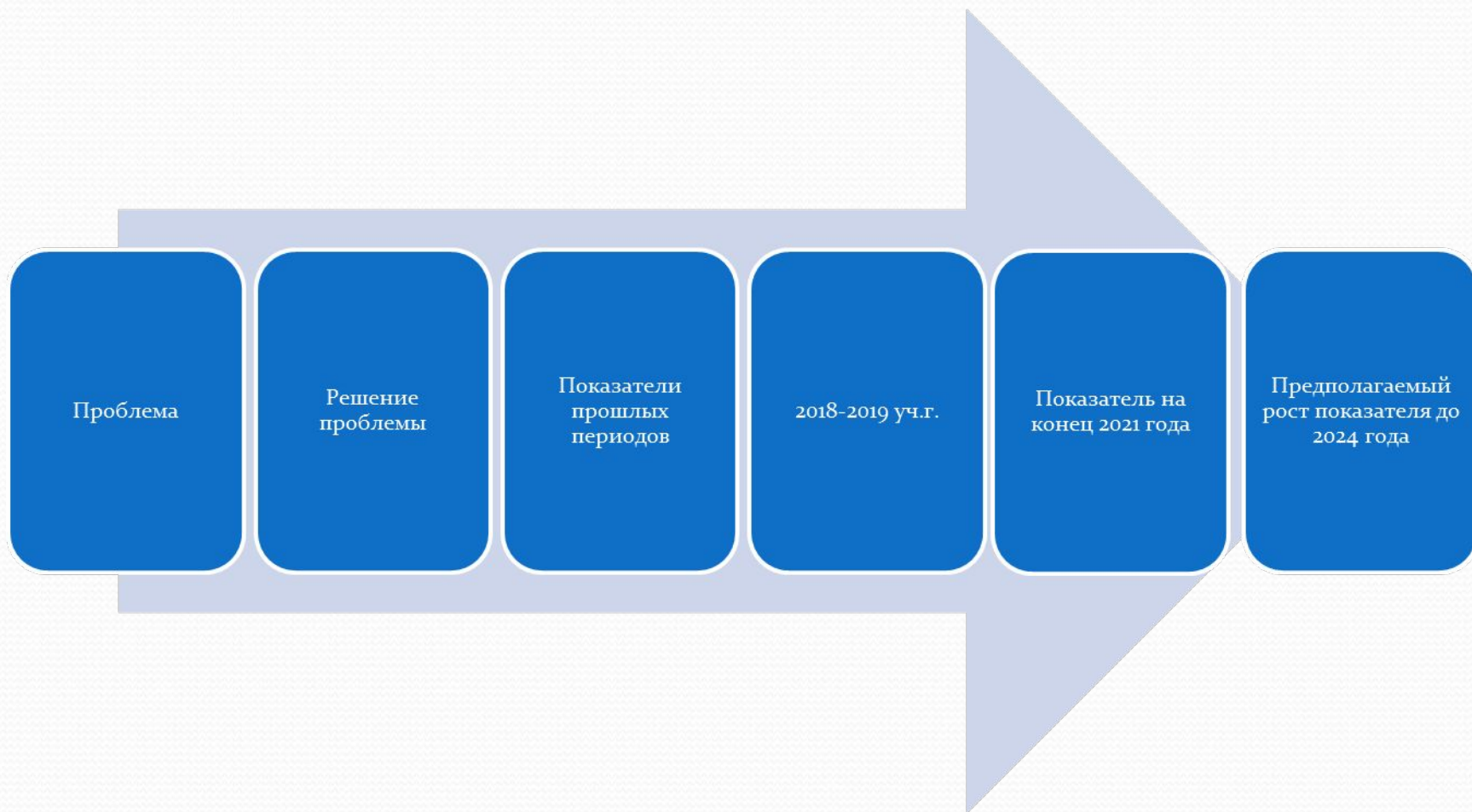


Организационно-управленческая структура ГАПОУ СКСПО



| | Всего | Имеют высшее образование | в т.ч. педагогическое | Среднее профессиональное | Другое (указать какое), ученую степень кандидата наук, доктора наук |
|---|-------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|---|
| Руководители и административные работники | 11 | 9 | 8 | 2 | Заслуженный учитель РФ 1 |
| Пед. работники | 76 | 45 | 30 | 7 | Кандидат наук 1 заслуженный учитель РФ 2 |
| Иные работники | 94 | 20 | 4 | 28 | |

Динамика решения проблем образования в результате применения проекта наставничества



Анализ внешней и внутренней среды

учреждения ГАПОУ СКСПО

ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА

| Параметры оценки | Сильные стороны ГАПОУ СКСПО | Слабые стороны ГАПОУ СКСПО |
|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| <p>1. Менеджмент и администрирование</p> | <p>Учреждение имеет сильный, соответствующий ситуации на рынке, менеджмент; Предприимчивость, энергичность и личностные качества директора обеспечивают атмосферу сотрудничества в коллективе. Позитивный Имидж учреждения в общественной жизни (участие в выставках, конкурсах, чемпионатах, олимпиадах, конференциях)</p> | <p>Нет навыков для реализации всех потенциалов ; Не сформирована четкая структура колледжа.</p> |
| <p>2. Продукт и услуга</p> | <p>Широкий ассортимент специальностей и профессий требуемых рынку труда.</p> | <p>Не все специальности востребованы рынком труда.</p> |

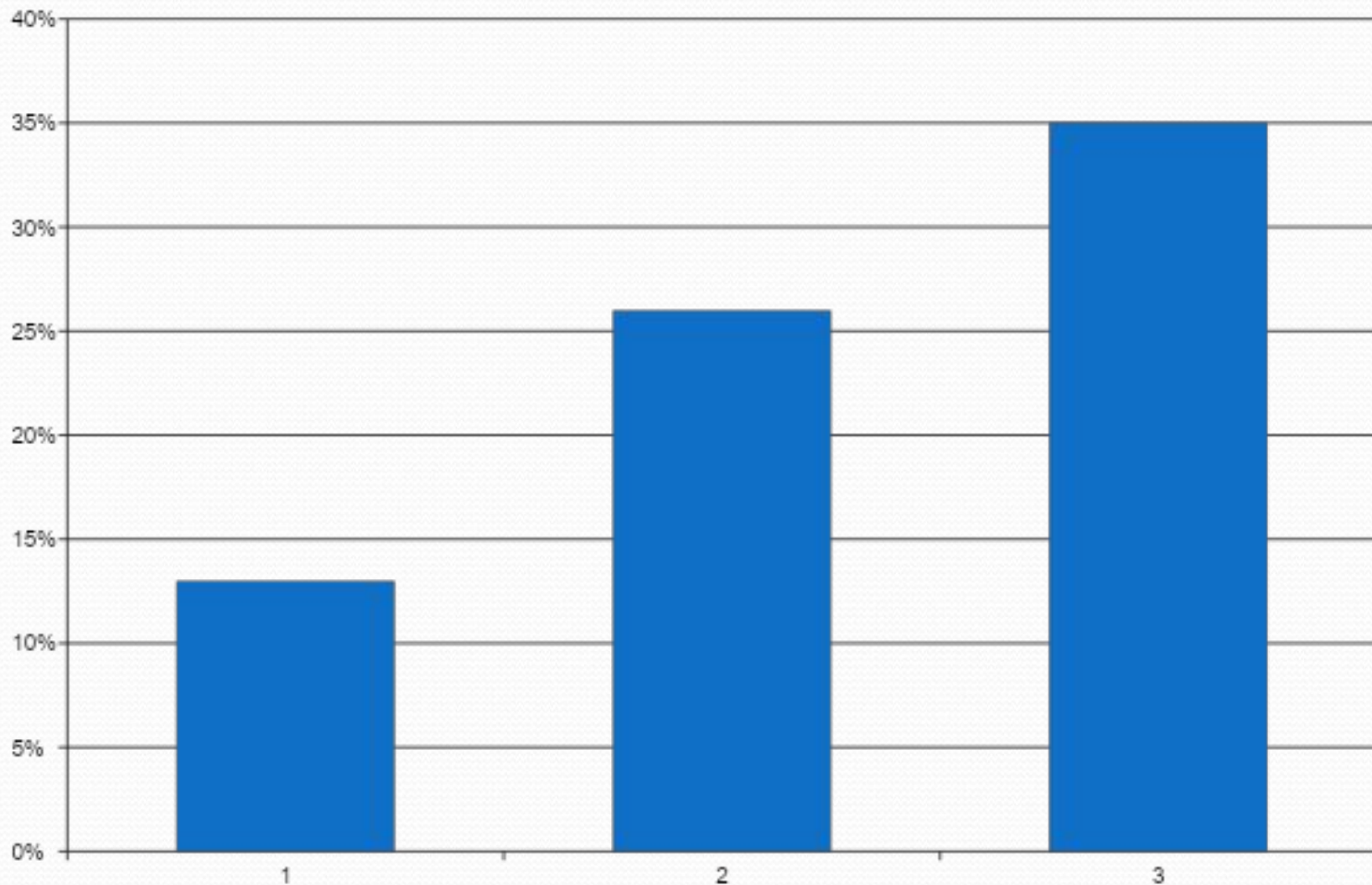
ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА

| Параметры оценки | Сильные стороны ГАПОУ СКСПО | Слабые стороны ГАПОУ СКСПО |
|---------------------------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 3. Персонал | <p>Высококвалифицированные специалисты обладают большим практическим опытом;</p> <p>Постоянное повышение квалификации педагогов;</p> <p>Команда профессионалов, уверенная в качестве и востребованности своей работы.</p> | <p>Текущая текучесть основных рабочих кадров.</p> |
| 4. Мастерские и логистика | <p>Учреждение обладает собственным парком техники необходимой для полноценного образования</p> | <p>Документооборот не систематизирован.</p> |
| 5. Инновации | <p>современное оборудование и новейшие технические достижения производства</p> | <p>Нет достаточного количества проектов по развитию потенциала студентов и молодых педагогов</p> |

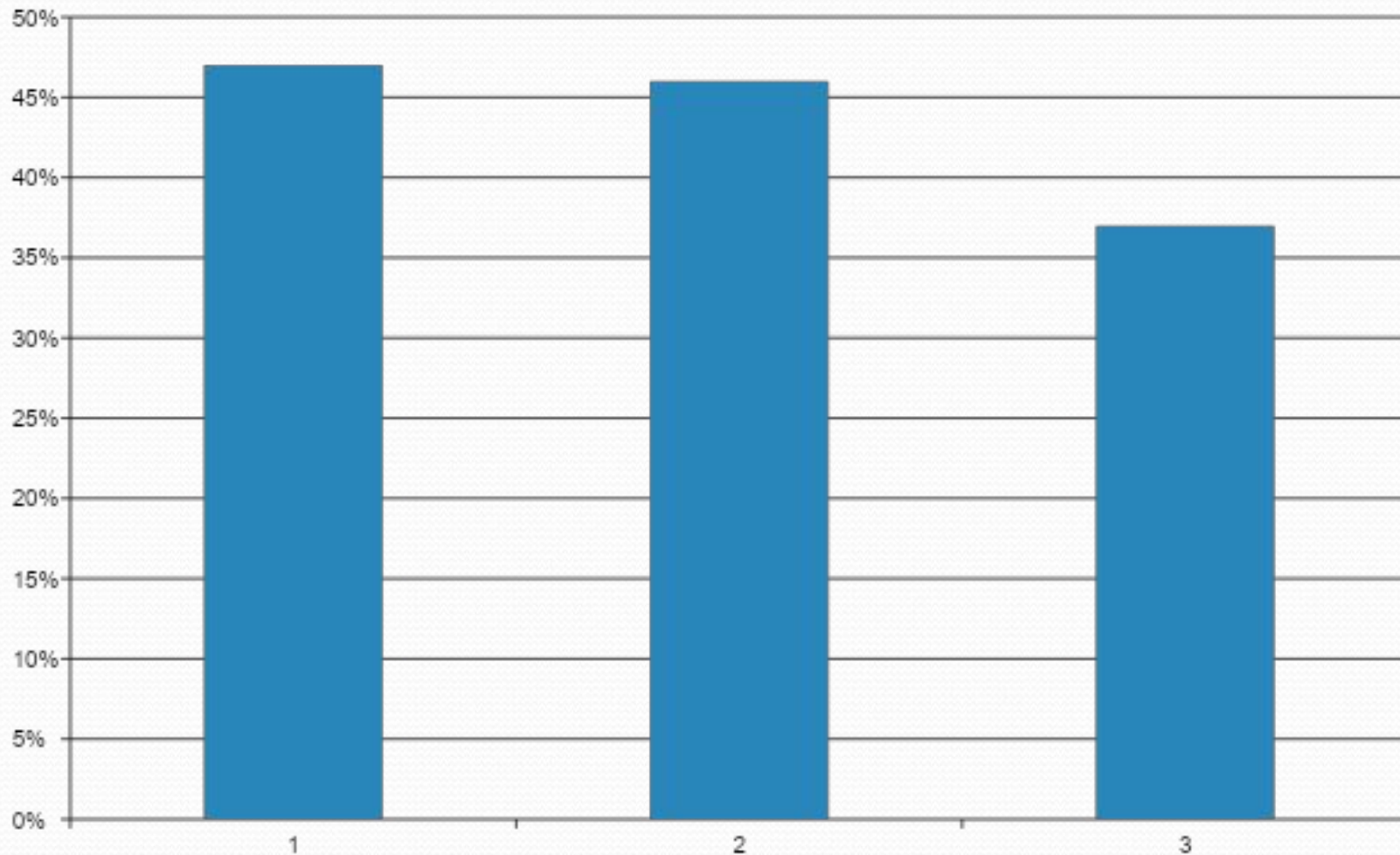
ВНЕШНЯЯ СРЕДА

| Параметры оценки | Возможности ГАПОУ СКСПО | Угрозы ГАПОУ СКСПО |
|--|--|--|
| 1. Законодательные, регулирующие / политические силы | Широкий перечень оказываемых услуг согласно Уставу и нормативной документации | Использование не в полной мере предоставляемых услуг по уставу |
| 2. Общественные силы, социальные факторы | Победа в чемпионатах регионального и федерального уровней; Партнерство с заводами и предприятиями, ВУЗами. | Малоэффективная реклама влечет неузнаваемость |
| 4. Конкуренция | Создание новых мастерских, открытие новых специальностей; Программы дополнительного образования; Объем организаций-партнеров, с которыми идет сотрудничество постоянно возрастает. | Слабая маркетинговая деятельность |

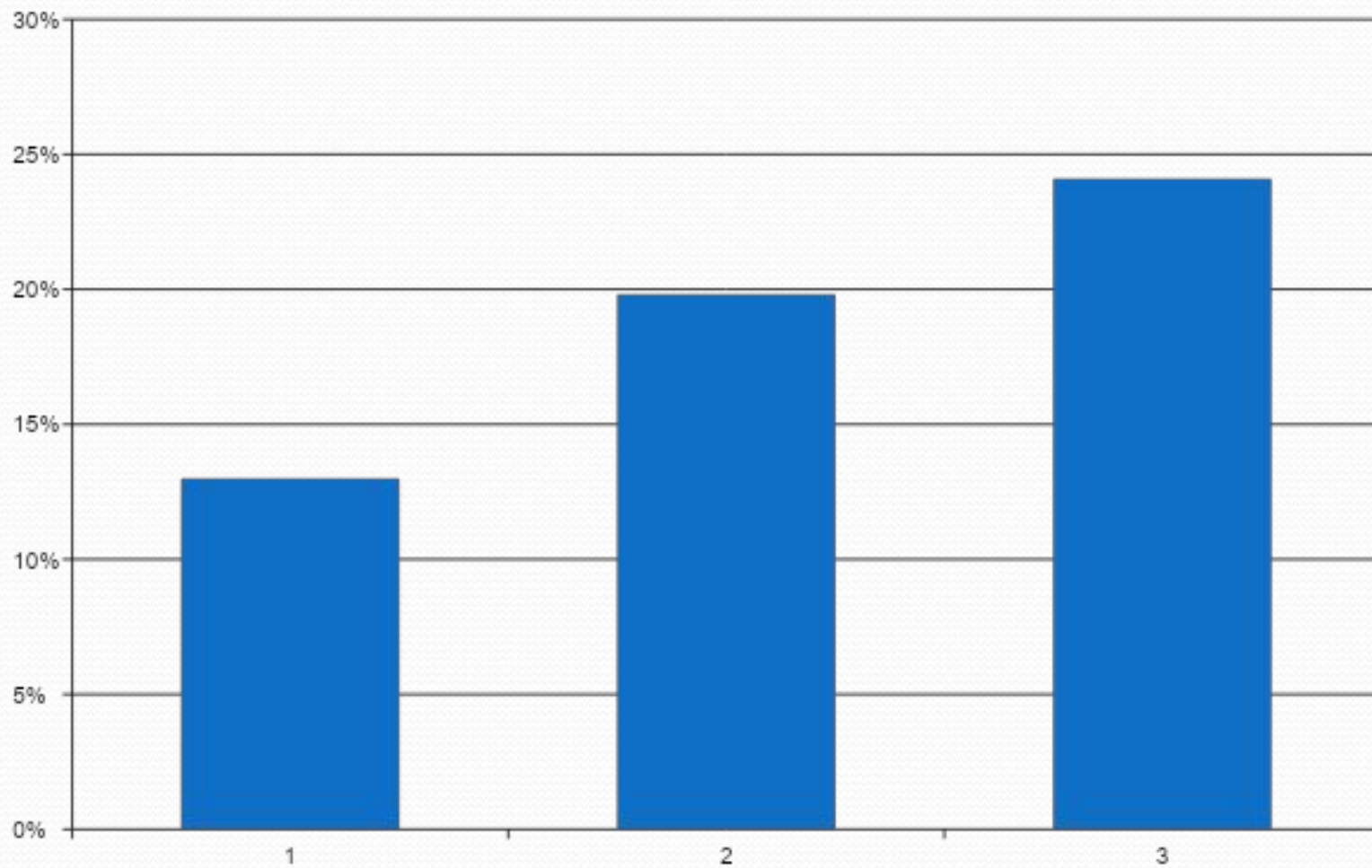
Динамика решения проблем образования в результате применения проекта наставничества



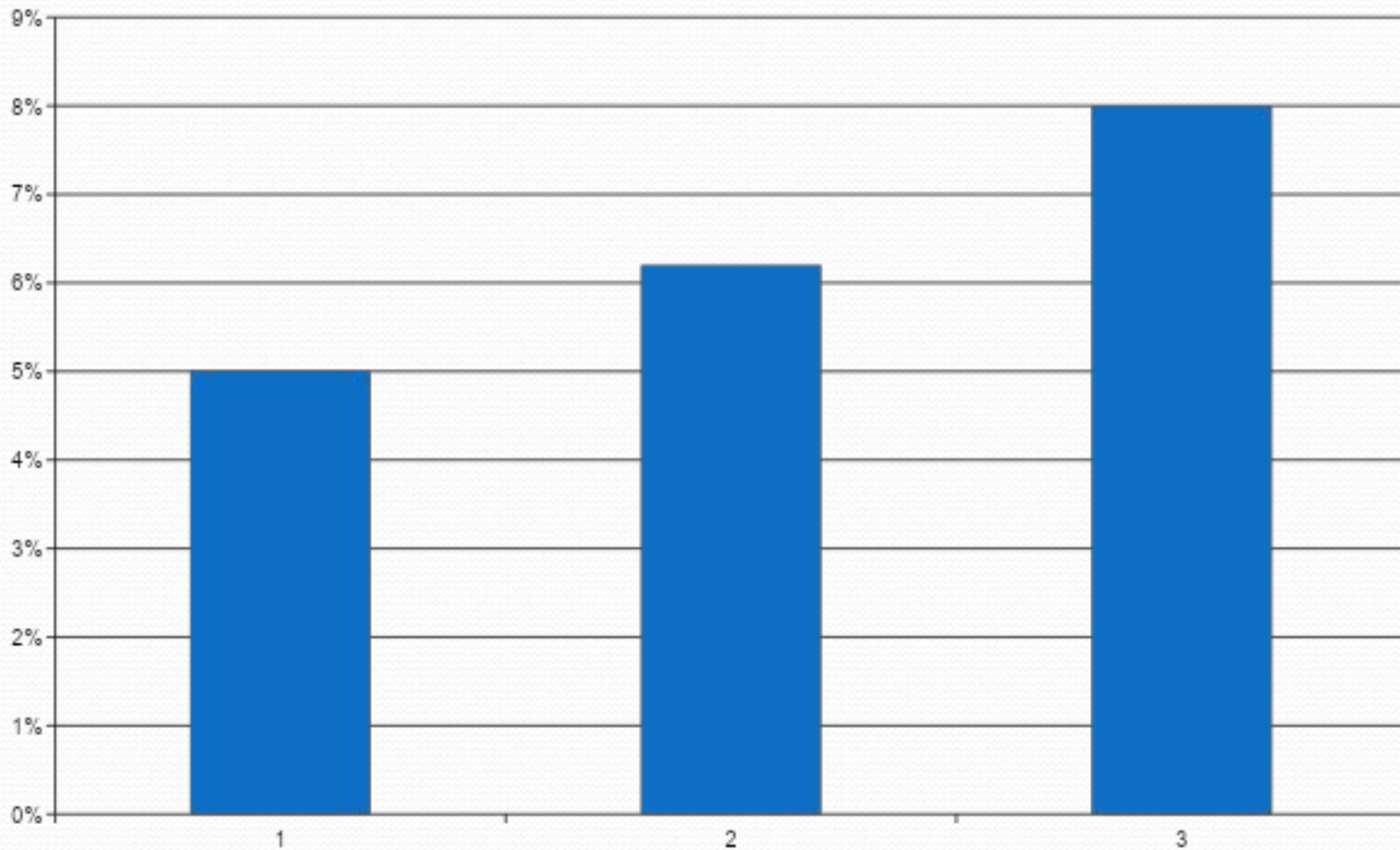
Динамика решения проблем образования в результате применения проекта наставничества



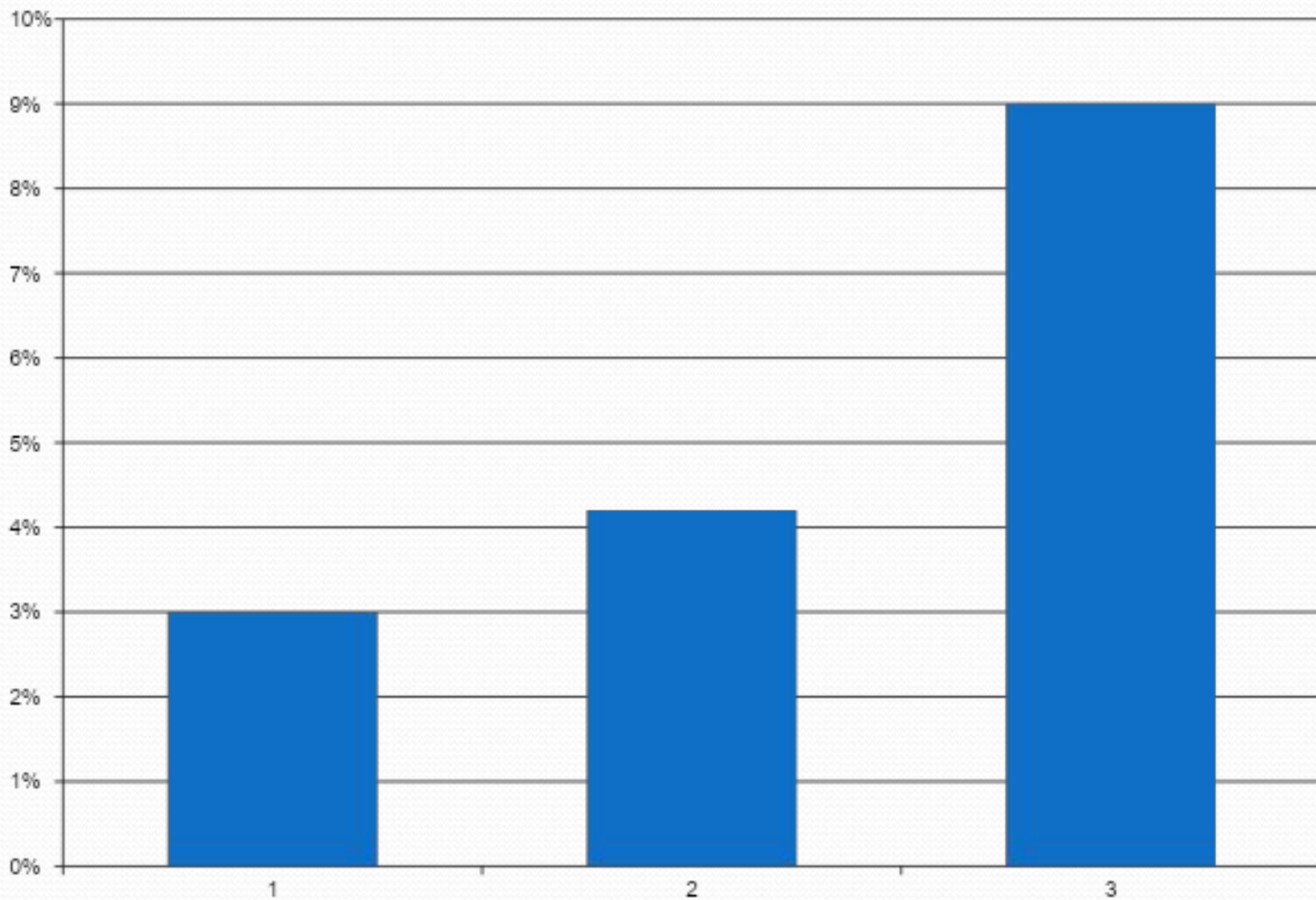
Динамика решения проблем образования в результате применения проекта наставничества



Динамика решения проблем образования в результате применения проекта наставничества



Динамика решения проблем образования в результате применения проекта наставничества

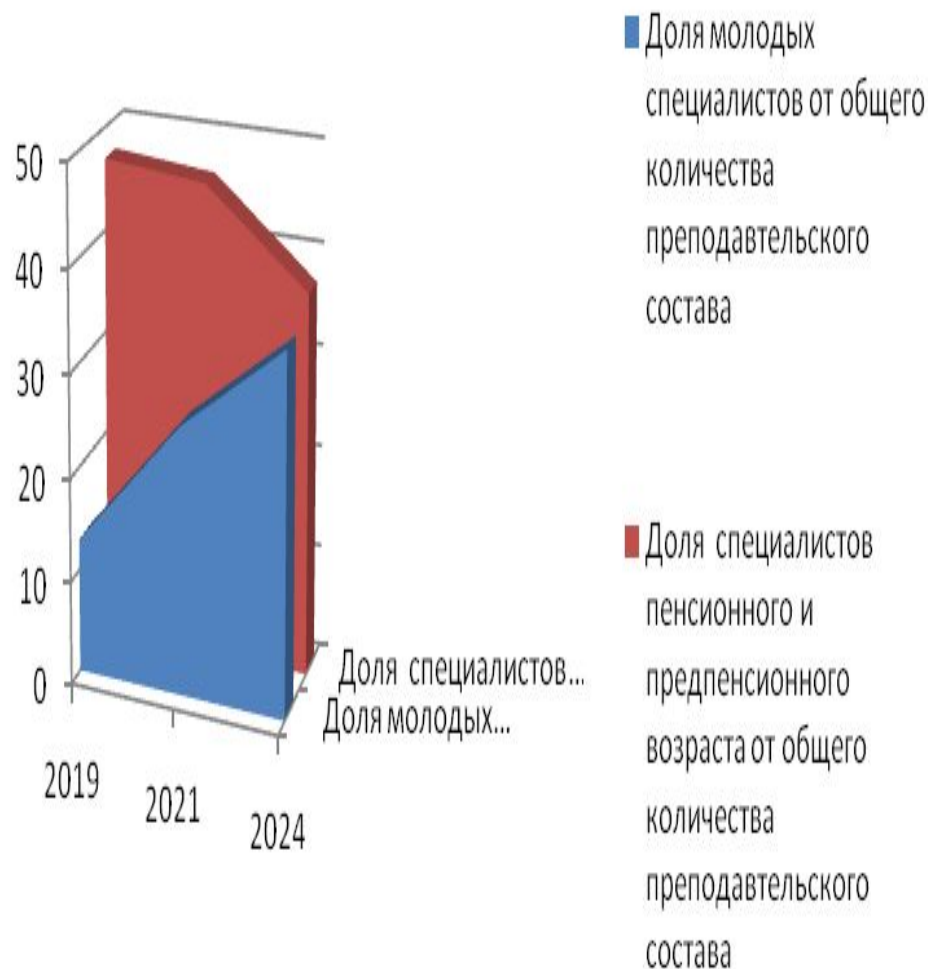


Возрастная структура кадрового состава преподавателей ГАПОУ СКСПО

| Возраст сотрудника | Количество сотрудников | | | | | |
|--|------------------------|------------------------------------|---------|-----------------------------|-------------|------------------|
| | всего | Распределение по половому признаку | | Распределение по категориям | | |
| | | Мужчины | Женщины | Без категории | 1 категория | Высшая категория |
| Младше 20 лет (в том числе наставляемые) | 16 | 10 | 6 | 16 | - | - |
| 21-30 лет | 10 | 4 | 6 | 8 | 2 | - |
| 31-40 лет | 14 | 8 | 6 | 4 | 6 | 4 |
| <i>Сотрудники предпенсионного и пенсионного возраста</i> | | | | | | |
| 41-50 лет | 16 | 10 | 6 | 1 | 9 | 6 |
| 51-60 лет | 13 | 10 | 3 | - | 8 | 5 |
| Старше 61 года | 7 | 7 | - | - | 5 | 2 |
| Итого | 76 | | | | | |

МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ преподавательского состава к доли специалистов пенсионного возраста

Программа наставничества предполагает обучение специалиста на протяжении периода обучения по программе ПШССЗ, тем самым осуществляется повышение показателей национального проекта **ОБРАЗОВАНИЕ по снижению доли специалистов предпенсионного и пенсионного возраста**



Мониторинг результатов работы в системе наставничества

| № п/п | Индикаторы | Ед. изм. | год | | | | | | | |
|-------|---|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | | | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
| | | | план | факт | план | факт | план | факт | план | факт |
| 1 | Объем выполняемых на базе инновационной инфраструктуры ОУ работ и услуг | Шт. | 18 | 19,3 | 22 | 23,7 | 25 | 25,2 | 30 | 32 |
| 2 | Количество результатов интеллектуальной деятельности, принятых к бюджетному учету | Шт. | 70 | 93 | 80 | 80 | 90 | 124 | 100 | 145 |
| 3 | Количество хозяйственных обществ, созданных ОУ | Шт. | 4 | 6 | 6 | 15 | 7 | 22 | 8 | 25 |
| 4 | Количество реализуемых созданными хоз. обществами проектов, а также объем привлеченных внебюджетных средств | Шт. | 4 | 9 | 6 | 15 | 8 | 17 | 10 | 15 |
| 5 | Количество научно-исследовательских работ, выполняемых ОУ | Шт. | 55 | 59 | 60 | 63 | 65 | 67 | 70 | 97 |
| 6 | Количество научно-исследовательских работ, международного всероссийского и областного уровней | Шт. | 10 | 12 | 8 | 15 | 15 | 25 | 20 | 25 |

представить каждый этап работы в графическом виде.

- Исходя из представленной ниже диаграммы Ганта, мы увидим, что работы ведутся на протяжении всего процесса обучения студента
- Многие этапы ведутся параллельно
- Затраты ОУ в период обучения не повышаются
- После реализации одного цикла проекта мы видим показатели его эффективности

Показатели эффективности проекта

| | | | |
|-----|---|---------|--------|
| 1 | Социальная эффективность | | |
| 1.1 | Охват участников программы наставничества за 1 год | Чел. | 40 |
| 1.2 | Участие населения в мероприятиях за 1 год. | Чел. | 40 |
| 2 | Научно-исследовательская эффективность | | |
| 2.1 | Количество участников, охваченных программой наставничества | чел | 40 |
| 2.2 | Количество планируемых проектов | Шт. | 1 |
| 3 | Экономическая эффективность | Тыс.руб | |
| 3.1 | Фонд заработной платы за прошедший период | Тыс.руб | 3 687 |
| 3.2 | Чистая прибыль за прошедший период | Тыс.руб | 986 |
| 3.3 | Чистая прибыль за прошедший период | % | 26,8 |
| 3.4 | Предполагаемая чистая прибыль | Тыс.руб | 5305,5 |
| 3.5 | Предполагаемая чистая прибыль | % | 35 |
| | Фонд заработной платы | Тыс.руб | 3 930 |
| | Срок окупаемости проекта | лет | 4 |

Экономическая

эффективность и срок окупаемости проекта

- Срок окупаемости проекта с минимальными затратами на протяжении всего периода реализации проекта довольно низкий, что подразумевает получение высокой экономической эффективности.
- СРОК ОКУПАЕМОСТИ = 3,98 года
- ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ составляет 1,35 тыс. руб.
- ПРИБЫЛЬ повышается на 26,8%

«Разработка проекта «Инновационная целевая модель подготовки кадров технического профиля для образовательных учреждений СПО на основе наставничества» в ГАПОУ "Самарский колледж сервиса производственного оборудования имени Героя Российской Федерации Е.В. Золотухина»

Спасибо за внимание!