



Утверждаю:

Директор ГПОУ «УМК»

А.В. Данильченко

2014 года

План мероприятий

(«дорожная карта»)

«Изменения в государственном профессиональном образовательном учреждении «Ухтинский медицинский колледж», направленные на повышение эффективности кадрового обеспечения образовательной деятельности»

Согласовано:

Начальник отдела профессионального
образования и науки Министерства образования

_____ С.В. Сурина

«__» _____ 2014 года

Содержание

- 1) Аналитическая записка (информационная карта) кадрового обеспечения образовательной деятельности ГПОУ «УМК» на 01 января 2014 года.
- 2) Мероприятия, направленные на повышение эффективности кадрового обеспечения образовательной деятельности (таблица 1).
- 3) Показатели достижения реализации Плана мероприятий (таблица 2)

Аналитическая записка (информационная карта)

В системе образования Российской Федерации отмечаются существенные изменения, влияющие на характер деятельности образовательного учреждения.

Основываясь на прогнозах экономического развития России до 2017 года, можно отметить определенные перспективы в области подготовки кадров: увеличение потребности в специалистах среднего звена, изменение их места, роли и функций, повышение требований к уровню компетентности, технологической культуре и качеству труда.

Специалисты данного уровня должны отличаться готовностью к освоению смежных видов деятельности, мобильностью, ответственностью за организацию и результаты труда; в их компетенцию входит решение диагностических задач, требующих анализа и выбора решений в рамках заданного алгоритма действий.

Все перечисленное выше в условиях модернизации российского образования обуславливает продолжение работы по реализации принципа опережающего образования, в основе которого лежит идея развития личности. Опережающий характер образования ориентируется в подготовке специалистов не только на конкретную профессиональную деятельность, но и на формирование готовности к освоению новых знаний, приобретение многофункциональных умений, обеспечивает профессиональную мобильность и конкурентоспособность выпускника, отвечающего запросам современного и перспективного рынков труда. Увеличивается роль среднего профессионального образования и в становлении духовных идеалов молодежи, оказания ей помощи в самовоспитании, самоопределении, нравственном самосовершенствовании, приобретении социального опыта.

Обновление содержания образования, вариативность, дифференциация методов и форм работы, широкое использование инновационных педагогических технологий как важного фактора развития оказывают существенное влияние на деятельность коллектива, изменение смыслов и содержания педагогической деятельности, способствуют развитию его творческого потенциала.

На 01 января 2014 года штатное расписание и тарификация ГПОУ «УМК» состоит из следующих работников, в количестве:

№	Категория	Кол-во штатных единиц	Кол-во единиц в соответствии тарификацией*	Кол-во занятых единиц
1	Административно-управленческий персонал	14	0	13
2	Педагогические работники	6,75	60,26**	24
3	Учебно-вспомогательный персонал	1	0	1
4	Прочий обслуживающий персонал	43,25	0	33
Итого		65	60,26	71

*Исходя из часовой нагрузки на 1 преподавательскую ставку 72 часа

**Годовая преподавательская нагрузка согласно основной тарификации составляет 35123 часа. Годовая нагрузка ОПК составляет 8270 часа. Итого: $(35123+8270)/10/72=60,26$ ставки.

Педагогический состав колледжа:

Образовательный процесс в колледже обеспечивают 21 квалифицированный педагогический работник, в том числе 18 штатных преподавателей.

Также к педагогической деятельности привлечены 6 человек – внутренних совместителей.

Все преподаватели колледжа имеют высшее профессиональное образование.

Образование и квалификация педагогических работников колледжа соответствует профилю преподаваемых дисциплин.

Квалификационные категории имеют 5 штатных педагогических работников (что составляет 23,8 %) и один внутренний совместитель, из них 3 человека – высшую категорию, 2 человека – первую категорию.

Количество штатных педагогических работников младше 35 лет – 4 человека (что составляет 19 %), старше 50 лет – 6 человек (что составляет 28,5 %). Средний возраст педагогических работников составляет 46 лет.

За последние 2 года из колледжа уволились 6 преподавателей: в связи с переездом в другой регион – 5 человек; в связи со смертью – 1 человек. Приняты на работу 6 преподавателей, в том числе 1 молодой специалист.

На 01 января 2014 года укомплектованность штатного расписания составила 81,5%. Укомплектованность педагогическими работниками для ведения часовой нагрузки по тарификации составляет 39,8%, а выполняют они 70,7 % часов нагрузки, т.к. почти каждый работает на 1,5 – 2 ставки. Это обусловлено отсутствием педагогических работников имеющих квалификацию для преподавания дисциплин в соответствии со спецификой медицинского колледжа. Учитывая данный факт, значительная часть педагогической нагрузки приходится на внешних совместителей – медицинских работников учреждений здравоохранения, а так же внутренних совместителей, преимущественно из административно-управленческого персонала.

Небольшое количество педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории обусловлено тем числом и высокой педагогической нагрузкой. Из-за чего не всегда есть возможность выехать на конкурсы, олимпиады в республику и за ее пределы без ущерба для выдачи педагогических часов. А также в республике довольно редко проводятся конкурсы, олимпиады профессионального мастерства отрасли.

«Здравоохранение». Все это, как следствие, затрудняет подготовку портфолио с последующей защитой педагогов.

Затруднения с привлечением молодых специалистов возникают в связи с желанием молодых медиков получить опыт работы по приобретенной специальности.

Возможные риски и ограничения:

- Сложившееся в обществе неблагоприятное мнение о ценности педагогического труда;
- Снижение конкурсного отбора в связи с демографической ситуацией;
- Конкуренция со стороны профессиональных образовательных организаций среднего звена в городе и республике;
- Снижение уровня базовых знаний выпускников школ;
- Снижение контингента;
- Снижение бюджетного финансирования при переходе на подушевое финансирование;
- Старение педагогических кадров и связанные с этим проблемы внедрения информационных технологий;
- Неэффективный менеджмент;
- Неготовность большинства работодателей к вложению средств в подготовку кадров.

Исходя из анализа условий определены основные направления работы:

- оптимизация численности педагогических работников с учетом увеличения производительности труда;
- разработка и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками; привлечение молодых специалистов; организация повышения квалификации педагогических работников;
- оптимизация расходов на оплату труда вспомогательного, административно-управленческого персонала.

Ожидаемые результаты

Реализация мероприятий плана («дорожной карты») позволит:

А) Повысить качество оказания образовательных услуг через оптимизацию кадрового потенциала, увеличения численности преподавателей с высшей и первой квалификационными категориями, повышение производительности труда педагогических работников.

Б) Повысить престижность и привлекательность педагогической работы.

Обеспечить соответствие сотрудников обновленным квалификационным требованиям, в том числе на основе повышения квалификации и переподготовки.

Актуализация квалификационных требований и компетенций, создаст основу для использования принципов эффективного контракта: в отношении каждого работника будут уточнены и конкретизированы его трудовая

функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

В) Совершенствовать систему оплаты труда работников, ориентированную на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг, в том числе

- ✓ сократить разрыв между средним уровнем оплаты труда педагогических работников и средним уровнем заработной платы в республике,
- ✓ создать прозрачный механизм оплаты труда работников колледжа,
- ✓ дифференцировать оплату труда сотрудников колледжа, выполняющих работы различной сложности, на основе актуализации профессионально-квалификационных требований
- ✓ отменить неэффективные стимулирующие выплаты
- ✓ сбалансировать тарифную часть заработка и стимулирующие выплаты в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям.

Управление реализацией плановых мероприятий осуществляет директор колледжа через своих заместителей по направлениям.

Мероприятия, направленные на повышение эффективности кадрового обеспечения образовательной деятельности

Таблица 1

1.Группа мероприятий: оптимизация численности по отдельным категориям педагогических работников с учетом увеличения производительности труда				
1.	Мониторинг обеспеченности преподавательскими кадрами	зам. директора по УР, УПР, старший инспектор по кадрам	ежегодно	Аналитическая информация по результатам мониторинга
2.	Актуализация должностных инструкций всех категорий работников в соответствии с законодательными документами и квалификационными характеристиками	зам. директора по УР, УПР, старший инспектор по кадрам	2014	Должностные инструкции
3	Организация повышения квалификации работников колледжа	директор, методист, старший инспектор по кадрам	Ежегодно до 01.11	Отчетность о повышении квалификации педагогических работников колледжа Удельный вес педагогических кадров колледжа, обучившихся по программам дополнительного профессионального образования по всем направлениям в общем количестве педагогических кадров к 2018 году должен составить 100% План работы педагогического совета, методической работы
3.1.	Разработка перспективного плана повышения квалификации руководящих, педагогических и др. категорий работников;			
3.2.	Организация повышения квалификации в форме обучения (с отрывом и без отрыва от производства) в ИПК, ФПК, КПК, семинарах		По плану	
3.3.	Организация и проведение методических мероприятий, направленных на повышение педагогического мастерства: психолого-педагогические семинары, методические семинары, консультации, конференции и др.		ежегодно	
3.4.	Проведение профессиональных смотров- конкурсов, способствующих реализации творческого потенциала педагогических работников.		зам. директора по УР, УПР, методист	
3.5.	Подготовка к публикации и изданию научно-методических и учебно-методических материалов, авторами которых являются работники колледжа	методист	ежегодно	Наличие публикаций в специальных изданиях

4.	Подготовка материалов к аттестации кадров и диагностика профессиональной компетенции преподавателей	методист	ежегодно	Аттестационные листы
4.1.	Проведение консультаций по вопросам написания портфолио преподавателя.			
4.2.	Самооценка преподавателей своей педагогической деятельности	преподаватель и	1 р. в пять лет	
4.3.	Анкетная оценка студентами качества проведения занятий	методист		
4.4.	Экспертная оценка коллегами качества проведения занятий, методического обеспечения дисциплины, организации учебно-исследовательской работы	председатели ЦМК, методист, зам. по УР, УПР		
5.	Организация и проведение образовательного мониторинга (менеджмент качества)	зам. директора по УР, УПР	1р. в год	Анализ срезových знаний
5.1.	Мониторинг качества образования(в рамках функционирования внутренней системы оценки качества образования в колледже)	зам. директора по УР, заведующая отделением	2р. в год	Сводные ведомости успеваемости и посещаемости по студенческим группам, динамика среднего балла и качества знаний
5.2.	Мониторинг качества учебных занятий	методист, ПЦК	в соответствии и с планом работы	Внутренний аудит качества учебных занятий, соответствие проведения занятий требованиям
5.3.	Оценка качества образовательной услуги	зам. директора по УР, УПР, методист	1р. в год	Аналитическая информация по результатам анкетирования студентов, родителей и работодателей (%удовлетворенности)
5.4.	Оценка качества подготовки выпускников требованиям ГОС СПО	зам. директора по УР	ежегодно	Протоколы ИГА - % допущенных к ИГА - % прошедших ИГА - количество дипломов с отличием
5.5.	Востребованность выпускников и удовлетворенность качеством подготовки выпускников	заведующая отделением	ежегодно	Данные о трудоустройстве: - Письма из Центра занятости населения, - Анкета-отзыв о выпускниках колледжа, - % трудоустроенных (в том числе по специальности) - % нетрудоустроенных - % удовлетворенности
6.	Стимулирование личной мотивации и ответственности педагогических работников в области образовательной и научно-исследовательской деятельности путем совершенствования	Директор, заместители	1 раз в квартал 2014-2018	Протоколы заседаний комиссии по назначению стимулирующих выплат

	механизмов управления, материального и морального поощрения.			
6.1.	Разработка положения о рейтинговой оценке учебно- и научно-методической деятельности педагогических работников	методист	2014	Рейтинговая книжка преподавателя
6.2.	Организация участия преподавателей, студентов во всероссийских и региональных мероприятиях.	зам. директора по УР, УПР, методист	ежегодно	Сертификаты, дипломы, свидетельства участника
7.	Привлечение к педагогической деятельности с почасовой формой оплаты труда ведущих специалистов лечебных учреждений (соц. партнерство с ЛПУ)	директор, зам. директора по УР, УПР	ежегодно, по мере необходимости	Договоры со специалистами ЛПУ 100% обеспечение учебного процесса педагогическими кадрами
8.	Организация наставничества с целью адаптации молодых (начинающих) преподавателей к условиям образовательной деятельности в колледже.	ПЦК, методист	в течение всего периода	Приказ по колледжу
2. Группа мероприятий: разработка и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками				
1.	Участие в семинарах по вопросам, связанным с внедрением эффективного контракта	Директор Зам. директора по ЭВ	В течении года	Служебное задание
2.	Ознакомление с нормативно-правовой базой и методическим обеспечением, лежащим в основе введения эффективного контракта. Проведение семинаров для преподавателей	Директор Зам. директора по ЭВ	По плану педсоветов, По плану методической работы	Протоколы педсоветов, методсоветов
3.	Проведение в трудовом коллективе презентации на тему «Эффективный контракт с работником государственного учреждения: правовые аспекты реализации; программы совершенствования систем оплаты труда в государственных учреждениях»	Зам. директора по ЭВ	Октябрь 2014	Информирование сотрудников, разъяснительная работа
4.	Разработка показателей эффективности деятельности педагогических работников для внедрения эффективного контракта	Рабочая группа	Сентябрь-октябрь 2014	Показатели эффективности
5.	Разработка локальных актов, обеспечивающих внедрение эффективного контракта	Рабочая группа	Октябрь 2014	Локальные акты
6.	Разработка формы дополнительного соглашения к трудовому договору,	Старший инспектор по кадрам	Октябрь-ноябрь 2014	Форма дополнительного соглашения с работником

	включающего показатели эффективности деятельности педагогических работников			
7.	Письменное информирование педагогических работников о существенных изменениях условий трудового договора, в связи с внедрением эффективного контракта.	Директор Старший инспектор по кадрам	2015	Уведомление работников в установленные законодательством сроки.
8.	Проведение работы по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками	Директор Старший инспектор по кадрам	2015	Дополнительное соглашение с работником, эффективный контракт
9.	Мониторинг влияния внедрения эффективного контракта на качество образовательных услуг	Директор Зам. директора по УР Зам. директора по УПР	1 раз в семестр 2015-2017	Анализ эффективности
10.	Социальное партнерство с образовательными организациями, осуществляющих обучение по повышению квалификации педработников, в том числе в форме стажировки	Директор Методист	ежегодно	Заключение договоров, повышение квалификации, стажировка сотрудников
11	Приглашение специалистов КРИРО в колледж для проведения курсов повышения квалификации	Директор Методист	1 раз в год	Договоры с КРИРО о проведении курсов повышения квалификации
12	Социальное партнерство с образовательными организациями, осуществляющих подготовку педагогических работников и медицинских работников с высшим образованием	Директор	ежегодно	Договоры со специалистами, приказы по колледжу
13	Внедрение персонифицированных моделей повышения квалификации педагогических работников, включая модульную систему и систему зачетных единиц	Методист	С января 2015	Плана повышения квалификации педработников
14	Введение и реализация новых нормативных материалов по аттестации педработников	Методист	По мере выхода документов	Нормативные документы
15	Расчет рейтинга каждого педагогического работника	методист, зам. директора по ЭВ	2015	Эффективный контракт с педагогическими работниками
3. Группа мероприятий: осуществление мероприятий, направленных на оптимизацию расходов на оплату труда вспомогательного, административно-управленческого персонала.				
1	Проведение анализа и оптимизации штатного расписания по	Рабочая группа	2015-2016	Штатное расписание

	вспомогательному и административно-управленческому персоналу			
2	Проведение анализа должностных инструкций, дополнительных функциональных обязанностей с целью выявления возможных резервов по функциональной оптимизации	Рабочая группа	2015-2016	Анализ должностных инструкции, штатное расписание
3	Проведение поэтапного повышения квалификации для административно-управленческого персонала с целью минимизации временных затрат на выполнение поставленных задач	Рабочая группа	поэтапно	Служебное задание, приказы по колледжу, аттестационные листы
4	Разработка функциональной системы стимулирования с четкими критериями оценки деятельности по вспомогательному и административно-управленческому персоналу	Рабочая группа	2015	Дифференциация оплаты труда сотрудников, выполняющих работы различной сложности
5	Заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками из числа вспомогательного и административно-управленческого персонала, а также заключение эффективного контракта с вновь принятыми работниками	Директор Старший инспектор по кадрам	Поэтапно до 01.01.18	Дополнительное соглашение с работником, эффективный контракт
6	Мониторинг влияния внедрения эффективного контракта на оплату труда вспомогательному и административно-управленческого персонала, а так же качество исполнения должностных обязанностей	Директор Зам. директора по ЭВ	ежегодно	Аналитическая информация по результатам мониторинга (эффективности изменений)
7	Создание схемы резерва и взаимозаменяемости руководящих работников	Директор	2015-2016	Формирование единой системы управления образовательным процессом

Показатели достижения реализации Плана мероприятий

Таблица 2

№	Наименование характеристики и соответствующих показателей	Год (на дату 1 января каждого года)					
		2014 (факт)	2015	2016	2017	2018	2019
1	Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, %	23,8	30	42	50	52	55
2	Число получателей услуг на 1 работника: численность обучающихся приведенного контингента в расчете на 1 преподавателя, ед.	15,6	14	13,5	13,1	12,8	12,8
3	Доля от средств от приносящей доход деятельности в фонде заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения, %	7,1	7,1	7,3	7,5	8	8,6
4	Отношение среднемесячной заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения к средней заработной плате в Республике Коми, %	112,3	100	100	100	100	100
5	Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, с которыми заключен эффективный контракт, %	0	25	50	75	100	100
6	Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших повышение квалификации в течении года, %	28	33	34	34	34	34
7	Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников СПО, %	66,2	64,8	63,3	63,1	63	62,9
8	Доля штатных педагогических работников младше 35 лет в общей численности штатных педагогических работников, %	19	20	20	25	25	30