



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

Профессионально-педагогический институт

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ
РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
СТАНДАРТОВ

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.04

Направленность программы магистратуры
«Стратегическое управление и маркетинг в профессиональном образовании»

Выполнила:
Студентка группы ЗФ 209/209-2-1
Крашакова Татьяна Юдовна

Проверка на объем
заимствований: 86,7 % авторского
текста
Работа принята к защите
« 01 » 01 2017 г.

Научный руководитель:
к.п.н., зав. кафедрой
педагогики и психологии,
доцент
Гнатышина Е.В.

Челябинск
2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ В ПОО В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ	12
1.1. Структурный анализ понятий «квалификация», «повышение квалификации», «управление повышением квалификации» и «профессиональный стандарт»	12
1.2. Методология управления повышением квалификации	26
1.3. Моделирование систем повышения квалификации образовательных организаций	
1.4. Идея внедрения и анализ положений профессионального стандарта педагога СПО	51
Выводы по главе I.....	58
ГЛАВА II. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ГБПОУ «ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ».....	62
2.1. Анализ системы управления повышением квалификации работников ГБПОУ «ЮУрГТК» в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».....	62
2.2. Разработка системы программных мероприятий по совершенствованию системы управления повышением квалификации работников ГБПОУ «ЮУрГТК» в условиях внедрения профессионального стандарта	77
2.3. Анализ эффективности результатов внедрения системы программных мероприятий по совершенствованию системы управления повышением квалификации работников ПОО в условиях внедрения профессиональных стандартов.....	110

Выводы по главе II.....	112
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	120
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	129
Приложение 1.....	139
Приложение 2.....	140
Приложение 3.....	150

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования лежит в плоскости задач, определенных Стратегией инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г., разработанной на основе положений Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. в соответствии с Федеральным законом «О науке и государственной научно-технической политике». В рамках Стратегии основными задачами инновационного развития страны признается создание условий для формирования у граждан способности и готовности к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремлению к новому. Формирование таких компетенций предполагает адаптацию для этих целей не просто отдельных направлений социально-экономической политики (в первую очередь, политики в сфере образования), но и общественной среды в целом, создание условий для свободы творчества и самовыражения. В свою очередь отмечается, что система образования на всех этапах в части содержания и в части методов и технологий обучения (преподавания) должна быть ориентирована на формирование и развитие навыков и компетенций, необходимых для инновационной деятельности [4]. Однако система образования не способна выполнить данные задачи, если сама, в первую очередь, не будет соответствовать требованиям по инновационной деятельности, если не будет педагогов, способных организовать данную деятельность. Высокая педагогическая грамотность работников образования – это один из наиболее существенных резервов повышения качества образования. По этому можно однозначно сделать вывод о том, что от педагогической квалификации специалистов, работающих в системе образования будет зависеть развитие всех сфер жизнедеятельности нашей страны и качество жизни нашего населения.

Одним из основных инструментов повышения качества образования в рамках реализации стратегии образования в меняющемся мире является

профессиональный стандарт.

Главными задачами разработки и внедрения профессионального стандарта педагога является реформа системы повышения квалификации, модернизация системы педагогического образования на уровне высшего и среднего, а также совершенствование механизмов аттестации педагогических работников. Введение профессиональных стандартов педагогических работников обусловлено следующими положениями: во – первых, качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней педагогов; во-вторых, профессиональный стандарт способствует повышению профессиональной подготовки учителя или преподавателя и необходимости постоянного профессионального развития; в третьих, профессиональный стандарт педагогического работника повышает ответственность каждого педагогического работника за результаты своего труда, а соответственно повышает качество образования.

Использование профессиональных стандартов обусловлено необходимостью установления согласованных требований к качеству труда и повышения его эффективности посредством:

- 1) повышения качества и производительности педагогического труда;
- 2) повышения качества подготовки педагогических работников в системе профессионального образования;
- 3) развития обучения на производстве (внедрение модели дуального обучения);
- 4) повышения уровня квалификации действующих педагогических работников.

С учетом выше обозначенных проблем, среди прочих, одним из приоритетных направлений методической работы в системе среднего профессионального образования Челябинской области с 2017 года, определенных Челябинским институтом развития профессионального образования, является «Приведение профессиональных квалификаций педагогических кадров профессиональных образовательных организаций в

соответствие с требованиями соответствующих профессиональных стандартов».

Внедрение профессионального стандарта - не самоцель, его необходимо рассматривать в широком контексте модернизации отечественного образования. Прежде всего, профессиональный стандарт педагога является инструментом освоения ФГОС, задающих новые требования к содержанию, качеству и результатам подготовки обучающихся. В свою очередь, на основании результатов обучения и развития студентов ПОО можно объективно судить об эффективности работы педагогических кадров и их квалификации. Следовательно, поставленная государством задача разработки национальной системы оценки квалификации педагога неизбежно должна базироваться на оценках освоения педагогическими работниками ФГОС и профессионального стандарта.

Неформальная, объективная оценка деятельности педагога по результатам его труда позволит руководителю ПОО гибко использовать инструменты экономического стимулирования педагогов, обеспечит логичный и безболезненный переход на эффективный контракт. Таким образом, профессиональный стандарт педагога, ФГОС, национальная система оценки квалификации, эффективный контракт - все это звенья одной цепи.

Сердцевиной всех преобразований, их локомотивом, безусловно, является модернизация системы повышения квалификации педагога, которая должна помочь ему овладеть новыми профессиональными компетенциями.

Наибольший вклад в развитие идеи разработки профессиональных стандартов и ее практическое воплощение внесли В.А. Сластенин (под его руководством в 1980-90-е годы разработаны профессиограммы педагога), А.И. Пискунов (использовавший в 1999-2001 годы функциональный подход к описанию педагогической деятельности), В.А. Козырев и Н.Ф. Радионова (под руководством которых РГПУ им. А.И. Герцена в 2004-2006 годы разработан проект стандарта учителя на основе компетентностного подхода), В.Л. Матросов и В.Д. Шадриков (предложившие в 2007 году

проект профессионального стандарта педагогической деятельности, разработанный на основе представления о функциональной системе деятельности), а так же сотрудники Центра профессионального образования ФГАУ «Федеральный институт развития образования», авторы – разработчики профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» В.И. Блинов, А.А. Факторович, О. Ф. Клинк.

Анализ литературы и изучение практики деятельности профессиональных образовательных организаций позволили выявить **противоречие** между сложившейся традиционной системой повышения квалификации педагогических и руководящих работников и вызовами системе образования, заложенными Стратегией инновационного развития Российской Федерации, государственной политикой в сфере образования, требованиями профессиональных стандартов педагогической деятельности.

Проблема исследования заключается в поиске путей совершенствования управления системой повышения квалификации педагогических кадров профессиональной образовательной организации с целью обеспечения выполнения требований профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования».

Тема исследования: «Совершенствование системы управления повышением квалификации работников колледжа в условиях внедрения профессиональных стандартов».

Цель исследования: теоретическое обоснование и проектирование системы программных мероприятий, направленных на совершенствование управления системой повышения квалификации педагогических кадров профессиональной образовательной организации в условиях внедрения профессиональных стандартов педагогической деятельности.

Объект исследования: процесс внедрения профессиональных

стандартов в практику работы профессиональных образовательных организаций

Предмет исследования – совершенствование системы управления повышением квалификации профессиональной образовательной организации.

Гипотеза исследования: управление системой повышения квалификации педагогических работников колледжа будет усовершенствовано и приведено в соответствие требованиям профессиональных стандартов если будет разработана и внедрена система программных мероприятий, разработанная в соответствии с спроектированной структурно-функциональной моделью системы управления повышением квалификации и включающая в себя три этапа: мотивационно-целевой, содержательно-процессуальный и оценочно-коррекционный и направленная на создание управленческо-педагогических условий 4-х групп: нормативно-регламентирующей, перспективно-ориентирующей, деятельностно-стимулирующей и коммуникативно-информационной.

Задачи исследования:

1. Проанализировать понятия «управление повышением квалификации», «профессиональный стандарт».
2. Изучить методологию управления повышением квалификации, подходы к моделированию систем повышения квалификации.
3. Уточнить задачи внедрения и изучить основные положения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования».
4. Проанализировать действующую систему повышения квалификации в ГБПОУ «ЮУрГТК», выявить основные проблемы в части соответствия педагогических кадров колледжа требованиям профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения,

профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

5. Разработать систему программных мероприятий, направленных на совершенствование системы повышения квалификации педагогического персонала ГБПОУ «ЮУрГТК» с целью обеспечения соответствия требованиям профессионального стандарта

6. Проанализировать эффективность результатов внедрения системы программных мероприятий, направленных на совершенствование системы повышения квалификации педагогического персонала ГБПОУ «ЮУрГТК» с целью обеспечения соответствия требованиям профессионального стандарта.

Теоретико-методологическая база исследования: для написания исследовательской работы послужили учебные пособия, монографии, философские положения по теории и практике развития подсистемы повышения квалификации в системе непрерывного профессионального образования (Г.Г. Вершловский, Н.Н. Нечаев, В.Г. Осипов и др.), педагогике и педагогической психологии (И.Я. Зязюн, В.И. Жернова, С.Г. Молчанов, А.К. Маркова, Г.Н. Сериков, И.О. Котлярова и др.), менеджменту (Е.П. Ильин, Ф. Котлер) и др.

Следует отметить, что в педагогической науке существуют научные разработки, на которые целесообразно опираться при осуществлении управления повышением квалификации работников образовательных учреждений. На сегодняшний день выявлены требования к профессионализму различных категорий работников сферы образования; обоснованы способы выявления потребностей педагогических работников в повышении квалификации; создана диагностика профессиональной квалификации работников образования; определены стратегические направления совершенствования непрерывного образования. Результаты этих исследований представлены в работах Т.Г. Браже, С.Г. Вершловского, Ю.Н. Кулюткина, Ф.Н. Литке, Л.Н. Лесохиной, Н.Н. Лобановой, А.Е. Марона, Е.И.

Огарева, В.Г. Онушкина, Г.С. Сухобской, Е.П. Тонконогой, Т.В. Щадриной и др.

В теории педагогики обосновано достаточное количество особенностей повышения квалификации педагогических кадров: в системе непрерывного, педагогического образования (А.А. Вербицкий, В.Г. Онушкин, Е.П. Тонконогая, А.П. Тряпицына, А.В. Усова и др.); в системе дополнительного профессионального образования (М.А. Арианский, С.Г. Молчанов, Э.М. Никитин, П.В. Худоминский и др.); в методической, самообразовательной и исследовательской работе (Г.С. Альтшуллер, В.И. Загвязинский, И.О. Котлярова, М.М. Поташник, Г.Н. Сериков, Г.С. Сухобская, В.П. Ушачев, И.Д. Чечель, Т.И. Шамова, Н.М. Яковлева и др.).

Большое значение в процессе данного исследования имели место нормативно-правовые документы в сфере образования: ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года; Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 № 608н.; теоретические основы формирования профессионального стандарта педагогической деятельности (В.А. Сластенин, А.И. Пискунов, В.А. Козырев и Н.Ф. Радионова, В.Л. Матросов и В.Д. Шадриков, В.И. Блинов, А.А. Факторович, О. Ф. Клинк и др.).

Практическая значимость исследования заключается в разработке системы программных мероприятий по совершенствованию системы управления повышением квалификации педагогических работников и ГБПОУ «ЮУрГТК» в условиях введения в действие профессионального стандарта педагога СПО.

Методы исследования: теоретический индуктивный и дедуктивный анализ, анализ научной и научно-методической литературы, систематизация, обобщение, классификация, синтез.

База исследования: государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Южно-Уральский государственный технический колледж», 454007 г. Челябинск, ул. Горького, 15

Структура исследования: исследовательская работа включает введение, две главы, заключение, список используемой литературы. Текст изложен на 176 страницах, содержит 6 таблиц, 20 рисунков, библиографический список содержит 120 источников литературы.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ В ПОО В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

1.1. Структурный анализ понятий «квалификация», «повышение квалификации», «управление повышением квалификации» и «профессиональный стандарт»

Способность и готовность педагога осуществлять свою профессиональную деятельность находит выражение в его квалификационных характеристиках, для обозначения которых используют термины: «квалификация», «компетентность», «педагогическое мастерство», «готовность». В конце XX века наиболее адекватным термином можно было считать квалификацию, так как именно квалификация присваивалась специалистам, а далее она же повышалась в рамках осуществления ими профессиональной деятельности. В последние годы, в связи с реализацией с компетентностного подхода в образовании, готовность педагога к осуществлению профессиональной деятельности обозначается как его компетентность.

В науке не существует определенной исторической очередности в применении понятий, предназначенных для обозначения готовности педагога исполнять свои профессиональные педагогические компетенции. В рамках одного исторического периода сосуществовали разные научные термины, обозначающие наличие определенного квалификационного ценза специалиста. При этом не было единства понимания их содержания.

И.Я. Зязюн вводит интегративную характеристику педагога, позволяющую ему исполнять профессиональные функции, которую называет педагогическим мастерством. По мнению этого автора, мастерство - это «комплекс свойств личности, обеспечивающий высокий уровень самоорганизации профессиональной деятельности» [85, с. 10].

В состав педагогического мастерства как комплекса свойств И.Я. Зязюн включает следующие составляющие: гуманистическую

направленность; педагогические способности; педагогическую технику; профессиональные знания. Определяя данную интегральную характеристику как комплекс, И.Я. Зязюн дает ее системное представление (рисунок 1). Каждый элемент в составе этой интегративной характеристики обеспечивает возможность педагогического мастерства как системы выполнять какую-либо функцию, значимую для осуществления профессиональной деятельности. Диалектический подход к педагогическому мастерству приводит автора к пониманию этой целостности как самоорганизующейся системы, где «системообразующим фактором выступает гуманистическая направленность, ... фундаментом развития профессионального мастерства педагога, дающим ему глубину, основательность, осмысленность действий, выступает профессиональное знание» [85, с. 10]. Автор указывает наличие структурных связей между другими компонентами. «Направленность и профессиональное знание составляют ... остов, «скелет» высокого уровня профессионализма в деятельности, ... педагогические способности - дрожжи мастерства, обеспечивающие скорость его совершенствования; ...техника, опирающаяся на знания и способности, позволяет все средства воздействия увязать с целью, тем самым, гармонизируя структуру педагогической деятельности» [85, с. 10].

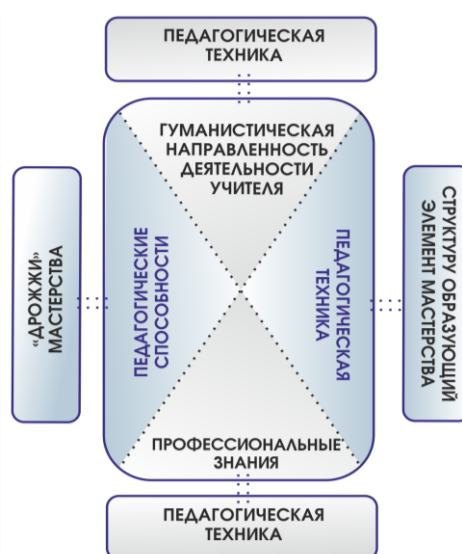


Рисунок 1. Педагогическое мастерство как система (по И.А. Зязюну).

В.И. Жернов также называет соответствующую обобщенную характеристику педагогическим мастерством [39] и предлагает следующую ее морфоструктурную характеристику:

- условия и источники: знания; владение умениями и навыками; психолого-педагогическая подготовленность; личностные качества; педагогическая направленность;

- движущие силы: социальные факторы; педагогические факторы; психолого-педагогические факторы;

- функции: информационная; операционная; конструктивная; развивающая; воспитательная; организационная; коммуникативная; исследовательская; адаптационная [39].

Сравнение показывает, что по содержанию понятия педагогического мастерства у И.Я. Зязюна и у В.И. Жернова очень близки. Оба данных понятия включают фундамент (условия и источники), процессуальные аспекты (операционные и исполнение функций) и личные качества специалиста.

В конце двадцатого века для обозначения соответствующей готовности педагогов исполнять профессиональные функции широко используются термины «квалификация», «готовность» и «компетентность». Так, профессор С.Г. Молчанов интегративную характеристику педагога, обеспечивающую возможность исполнения им должностных обязанностей и педагогических функций называет профессионально-педагогической компетентностью и включает в ее состав:

- профессионально-педагогическую квалификацию;
- социально-профессиональный статус;
- профессионально значимые личностные особенности [73].

Понятия компетентность и квалификация С.Г. Молчанов различает следующим образом: «под профессионально-педагогической (управленческой) компетентностью понимается круг вопросов, в которых субъект обладает познаниями, опытом, отражающих социально-

профессиональный статус и профессионально-педагогическую (управленческую) квалификацию, а также некие личностные, индивидуальные особенности (способности) для реализации определенной профессиональной деятельности» [73, с. 84-85]. Таким образом, в первой части этого определения компетентности придаются признаки компетенций.

Квалификацию С.Г. Молчанов трактует как «а)готовность педагогических (управленческих) работников создавать продукты профессионально-педагогической (или управленческой) деятельности и б)сопоставление качеств этих продуктов (материальных и нематериальных, объектных и субъектных сущностей и т.д.) с требуемыми, желаемыми или эталонными» [73, с. 89].

По мнению С.Г. Молчанова профессионально-педагогическая компетентность предстает также как определенная структура, соотношение между компонентами которой представлено в таблице 1.

Таблица 1 - Соотношения между компонентами понятия «профессионально-педагогическая компетентность» [73, с. 85].

Профессионально-педагогическая компетентность	
Профессионально-педагогическая квалификация	Социально-профессиональный статус
Профессионально-педагогическая практическая готовность и теоретическая подготовленность	Социальный статус педагога в социальной системе (аспект, обращенный вовне)
Продуктивность профессионально-педагогической деятельности	Социальный статус педагога в образовательной системе (аспект, обращенный внутрь)
Профессионально значимые личностные особенности	

А.К. Маркова различает смысл понятий «профессионализм», «компетентность» и «квалификация» следующим образом. По ее мнению

«нормативный профессионализм» - «это совокупность, набор личностных характеристик человека, необходимых для успешного выполнения труда» [71, с. 31]. В том случае, когда конкретный «человек обладает этим необходимым нормативным набором психических качеств, и профессионализм становится внутренней характеристикой личности человека», говорят о «реальном профессионализме». Компетентность понимается ею как «сочетание психических качеств, как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно (...), как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции» [71, с. 34]. Таким образом, профессионализм - это некий потенциал, которым обладает человек, а компетентность – это способность актуализировать этот потенциал при реализации профессиональных функций.

В своей трактовке А.К. Маркова сближает понятия готовность и компетентность. Квалификация же в нормативном смысле «означает требования профессиональной деятельности к работнику в качественном и количественном выражении (что должен знать, уметь работник конкретной категории)» [71, с. 39]. Ученая считает, что квалификация может иметь наряду с этим и другой смысл - быть характеристикой конкретного человека в плане его способности выполнять профессиональную деятельность. Таким образом, квалификация выступает одновременно и как нормативная характеристика, и как интегративное качество человека, характеризующее его способность осуществлять профессиональную деятельность

Г.Н. Сериков в своих работах рассматривает профессионально-педагогическую квалификацию как системную интегративную способность. По его мнению, квалификация - это «целостное внутреннее свойство (интегративная способность) человека, благодаря которому (которой) он может осуществлять профессиональную деятельность на некотором уровне качества во вполне определенной его (качества) интерпретации» [100, с. 120]. Связывая квалификацию с исполнением педагогом профессиональных

функций, Г.Н Сериков дает следующее определение: «Под квалификацией работников образования имеет смысл подразумевать их интегративную способность не в ущерб здоровью людей содействовать развитию их образованности, профессионально ориентировать их и направлять образовательные процессы (учение, самообразование, обучение и др.) так, чтобы удовлетворялись личные и социальные потребности в общем и профессиональном образовании граждан» [104, с. 120].

Г.Н. Сериков вводит в состав профессионально-педагогической квалификации следующие взаимосвязанные между собой составляющие: профессиональная компетентность; педагогическая нравственность; инициативность; педагогическая состоятельность. При этом компетентность рассматривается как сплав знаний и опыта их применения в профессиональной деятельности.

Г.Н. Сериков трактует квалификацию как интегративную характеристику, наделенную свойствами системы. Профессионально-педагогическая квалификация имеет структуру, в которой установлена связь между профессиональной компетентностью, нравственностью, инициативностью и педагогическим мастерством. Профессиональная нравственность и компетентность составляют педагогическую культуру. Профессиональная компетентность, нравственность и инициативность являются основой, на которой базируется педагогическое мастерство. Структура профессионально-педагогической квалификации представлена на рисунке 2.

Разработка компетентного подхода в педагогике требовала уточнения таких ключевых понятий, как «компетенция» и «компетентность», поиска соотношения между ними. Согласно трактовке значительного числа современных исследователей понятие «компетентность» значительно расширило свой объем.



Рисунок 2. Пример структуры обобщенных квалификационных характеристик (Г.Н. Сериков).

Компетентность рассматривается как интегративная характеристика личности, при этом, она интегрирует в себе лишь те ставные части, которые характеризуют знания специалиста. В своем исследовании мы придерживаемся классической трактовки компетентности, согласно которой компетентность - это совокупность усвоенных специалистом знаний, обеспечивающих его готовность исполнять свои функциональные обязанности. **Компетентность специалистов** - это такая характеристика их квалификации, «в которой представлены знания, необходимые для осуществления профессиональной деятельности» [100, с. 121]. Компетентность этимологически связана с понятием компетенции. Согласно словарю иностранных слов компетенция - круг полномочий ...; круг вопросов, в которых кто-либо хорошо осведомлен. Компетентность же - обладание компетенцией (кругом полномочий), обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо. Таким образом, главный компонент в составе компетентности - знаниевый. Это не исключает и наличия других компонентов компетентности, которые имеют вспомогательный характер и не позволяют отождествить компетентность с квалификацией.

Элементы профессионально-педагогической компетентности по содержательным направлениям выявлены Н.В. Кузьминой. По мнению ученой в структуру профессионально-педагогической компетентности входят: специальная и профессиональная компетентность в области преподаваемой дисциплины; методическая компетентность в области способов формирования знаний, умений у учащихся; социально-психологическая компетентность в области процессов общения; дифференциально-психологическая компетентность в области мотивов, способностей, направленности учащихся; аутопсихологическая компетентность в области достоинств и недостатков собственной деятельности и личности [63-65].

Компетентность, приобретенный опыт и достаточно прочные умения обеспечивают развитие профессиональной состоятельности педагога. В целом выше перечисленные характеристики образуют профессиональную квалификацию. Таким образом, можно утверждать, что компетентность - это основа профессиональной квалификации, которая развивается и совершенствуется в профессиональной деятельности педагога. Компетентность является тем накопленным потенциалом, благодаря которому профессиональная деятельность становится возможной.

Функциональный аспект рассмотрения квалификации, по мнению И.О. Котляровой, позволяет выявить следующие составляющие профессиональной педагогической квалификации: «профессиональная компетентность, профессиональная нравственность, направленность и инициативность, процессуальная состоятельность. Единство четырех составляющих профессионально-педагогической квалификации позволяет работнику образования выполнять те или иные профессиональные функции (педагогические компетенции)» [54, с.153]. Таким образом, профессиональные педагогические компетенции являются одновременно и основанием построения модели профессиональной квалификации, и результатом ее проявлений педагогом.

В данном исследовании профессиональная квалификация рассматривается как интегральное образование, включающее в себя профессиональный опыт, мотивацию, личностные качества и другие профессиональные характеристики. Она непосредственно влияет на качество и результативность деятельности педагога, обеспечивает готовность и способность выполнения различных профессиональных задач.

Развитие квалификации происходит в единстве внутреннего (самоорганизация) и внешнего аспектов (повышение квалификации) педагога.

По мнению И.О. Котляровой, в своем развитии система квалификации педагога проходит несколько стадий: зарождения, становления, зрелости, распада. Зарождение системы характеризуется признаками: непостоянство состава элементов квалификации, незрелость самих элементов системы, отсутствие или неполнота связей и отношений между ними, невыполнение функций (педагогических компетенций). «Движущими силами зарождения педагогической компетентности являются соответствующие задатки будущего педагога, а также уже сложившиеся иные компетентности. Это внутренние факторы развития педагогической квалификации» [54, с.167].

Становление является наиболее динамичной и неопределенной стадией развития профессиональной квалификации педагога. Для данной стадии характерны количественные накопления, неопределенность качества, взаимосвязанность интегративно-дифференционных процессов, их незавершенность; сближение целого и части; сочетание внутренних и внешних факторов развития.

«Становление - это переходная стадия, ведущая к зрелости педагогической квалификации. Ее протекание обычно совпадает с периодом профессионального образования и начальным (индивидуальным по продолжительности) периодом профессиональной деятельности» [54, с.167].

Зрелость рассматривается И.О. Котляровой как процессуальная характеристика. Для зрелости квалификации характерны признаки:

«завершенность процессов интеграции и дифференциации; тождественность целого и части; полнота состава элементов квалификации; завершенность структуры и композиции; полнота исполнения педагогических компетенций» [52, с.168]. Выше обозначенные признаки отражают готовность педагога исполнять свои функции. При этом готовность трактуется как аспект интегративной характеристики квалификации.

Последняя стадия развития системы педагогической компетентности - это стадия распада или преобразования. В рамках данной стадии происходит накопление и укрепление противоположных признаков, тенденций, происходит обострение внутренних противоречий. Среди характерных противоречий И.О. Котлярова отмечает: усложнение профессиональных компетенций и снижение жизненных сил организма педагога, укрепление качества педагогической квалификации и новые требования к профессиональной компетенции педагогических работников, личные представления педагога о высоком уровне собственной педагогической квалификации и практическая невозможность ее проявления в условиях образовательного процесса [54, с. 167 -168].

Таким образом, развитие квалификации педагога протекает параллельно и неотделимо от жизненных стадий его развития. Квалификация как система проходит в своем развитии целый ряд определенных инвариантных стадий. Единство инвариантности стадий развития и индивидуальность прохождения этих стадий каждым педагогом формирует особенность развития профессиональной педагогической квалификации.

Квалификация педагога развивается в профессиональной деятельности в зависимости от внутренних условий и внешних обстоятельств.

Внутренние условия И.О. Котлярова рассматривает как присвоенную образованность, индивидуальный природный потенциал, сложившиеся способности, личное мировоззрение, ценностные отношения. К внешним условиям ученая относит и сами обстоятельства (среда, образовательное

пространство), в которых происходит развитие квалификации, и преднамеренную деятельность других субъектов по ее повышению.

Повышение квалификации как целенаправленная деятельность или процесс обуславливается:

- зависимостью от сложившихся личных состояний профессиональной образованности и квалификации;
- необходимостью учета процессов самоорганизации;
- внешними условиями, в которых происходит повышение квалификации;
- внешним управленческим сопровождением повышения квалификации [54, с. 170 - 173].

Таким образом, развитие квалификации - это объективно происходящий процесс качественного изменения квалификации педагога, являющийся целостностью взаимно проникающих и взаимообусловленных процессов самоорганизации и повышения квалификации.

Достаточно актуальным является вопрос о взаимной связи повышения квалификации и самоорганизации. В рамках его решения следовало определиться с определением «повышение квалификации». В рамках данного исследования **повышение квалификации** понимаем как специально организованный процесс, включающий деятельность, взаимодействия и соответствующие средства, благоприятствующие развитию квалификации педагога, реализуемый субъектами, наделенными соответствующими компетенциями. Таковыми субъектами являются: сам педагог, а также другие люди, побуждающие его к повышению квалификации, либо помогающие в этом. В их число могут входить руководители образовательного учреждения, коллеги, научные руководители, представители органов управления образования, системы дополнительного образования (повышения квалификации педагогов) и проч. Все эти субъекты могут быть и

участниками и субъектами повышения квалификации педагога, выполняя при этом управленческие и педагогические функции.

Повышение квалификации должно строиться с учетом процесса самоорганизации. Ведущую роль в управлении повышением квалификации должен играть сам педагог (самоуправление).

В самоуправлении педагогический работник осуществляет:

- целеполагание,
- выбор траектории повышения квалификации,
- выбор деятельности для роста своей квалификации,
- отбор форм повышения квалификации,
- самооценку и коррекцию своей деятельности.

Внешняя помощь педагогу в повышении квалификации заключается в предоставлении реальных возможностей для повышения квалификации, организации необходимого взаимодействия, предоставлении информационно-методического обеспечения, делегировании полномочий, при исполнении которых может происходить развитие квалификации и проч.

Следует отметить, что система повышения квалификации открытая. Она связана и с тем, какие личные компетенции должен выполнять педагог и с тем, насколько они соответствуют его самоорганизации.

В своих исследованиях И.О. Котлярова отмечает, что процесс развития профессиональной педагогической квалификации – это управляемый процесс, имеющий две составляющие: внешнюю и внутреннюю. Внутренняя составляющая управления - это неосознаваемое и осознаваемое самоуправление педагога. Внешняя составляющая - это управление процессом повышения квалификации, которое является функцией управления и состоит в создании полной группы управленческих условий. Управленческие условия всех групп: нормативно-регламентирующей, перспективно-ориентирующей, деятельностно-стимулирующей и коммуникативно-информационной создаются внешними субъектами - субъектами повышения квалификации педагогов [54, с. 209 - 213].

Создание условий становления профессиональной педагогической квалификации является функцией управления. Управление образованием представляет собой весьма сложную систему, охватывающую внешнее управление образовательной системой, самоуправление педагогических работников, самоуправление студентов, управленческую деятельность извне. В основе управления лежит особый вид взаимодействия людей - управленческое взаимодействие субъектов образования.

В управлении повышением квалификации исполняется целый ряд разнообразных функций:

- целеполагание, представляющее собой постановку целей повышения квалификации, которые синтезируют в себе цели самого педагога, образовательного учреждения и согласуются с приоритетными направлениями развития образования (с требованиями социального заказа);
- определение содержательных приоритетов повышения квалификации (приоритетных для данного образовательного учреждения направлений деятельности, определенные для каждого сотрудника направления деятельности на ближайшую перспективу, поставленные перед ним профессиональные задачи),
- разработка индивидуально-синтезированных программ развития квалификации педагогов,
- стимулирование и контроль процесса повышения квалификации,
- обеспечение процесса повышения квалификации [55, с. 209].

Управление как процесс включает в себя ряд циклически повторяющихся этапов. Первый из них - целеполагание. Этот этап связан с ориентировкой, выбором направления управляющего воздействия. Вторым этапом - конструирование (разработка) управляющих воздействий. На этом этапе принимается управленческое решение о достижении поставленных целей. Именно на этапе конструирования проектируются и вырабатываются средства, благодаря которым далее поставленные цели будут достигаться. В

рамках нашего исследования на этапе конструирования осуществляется проектирование условий повышения квалификации педагогов в образовательном учреждении среднего профессионального образования. Этот этап - подготовительный к собственно реализации управления. Третий этап – этап реализации управляющего воздействия. На этом этапе управление состоит в создании условий, которые обеспечивают повышение квалификации в ожидаемом направлении.

Субъектами управления являются педагогические работники, администрация образовательного учреждения (директор ПОО, заместитель директора по направлению, методическая служба образовательной организации), а также внешние субъекты (образовательные организации дополнительного профессионального образования, образовательные организации высшего образования и проч.). Всем им отводится своя роль в создании условий развития квалификации.

В рамках исследования следует выделить внутреннюю и внешнюю группы условий.

Внутренние условия - это направленность личности педагогов на повышение своей квалификацией, а также готовность субъектов управления к управлению повышением квалификации.

На практике управлять - означает создавать внешние условия, обеспечивающие максимально возможное достижение поставленных целей. Внешние условия - это условия внешней среды, а главным образом - условия образовательного пространства. Их характеристика может осуществляться в соответствии с координатами образовательного пространства [99], а следовательно, речь идет о четырех ранее обозначенных в данном исследовании группах условий: нормативно-регламентирующих, перспективно-ориентирующих, деятельностно-стимулирующих и информационно-коммуникативных.

Таким образом, в рамках данного исследования под **управлением повышения квалификации** понимается разработка и реализация

нормативно-регламентирующих, перспективно-ориентирующих, деятельностно-стимулирующих и информационно-коммуникативных условий образовательного пространства, способствующих развитию квалификации педагогов.

В современных условиях особая роль в процессе разработки условий образовательного пространства, способствующих развитию квалификации педагогов отводится профессиональным стандартам педагогической деятельности.

Согласно Федерального закона № 236-ФЗ от 3 декабря 2012 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» **«Профессиональный стандарт** — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности» [5]. Необходимость разработки и введения профессиональных стандартов определена Указом Президента РФ № 597 от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Профессиональный стандарт является новой формой определения квалификации работника по сравнению с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии с Федеральным законом от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", вступившим в силу с 1 июля 2016 г., применение профессиональных стандартов работодателями с 1 июля 2016 г. является обязательным в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции, если такие требования установлены ТК РФ, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Профессиональные стандарты утверждаются Приказами Министерства труда и социальной защиты РФ. Приказы являются нормативными правовыми актами, поэтому носят обязательный характер для всех физических и юридических лиц.

8 сентября 2015 года Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации утвержден профессиональный стандарт Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», который должен применяться работодателями при формировании кадровой политики и в управлении педагогическим персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 01 января 2017г [3].

Таким образом, соотнося понятия «управлением повышение квалификации» и «профессиональный стандарт», можно сделать вывод о том, что профессиональный стандарт является одним из основных нормативно-регламентирующих оснований (условий), способствующих развитию квалификации педагогов.

1.2. Методология управления повышением квалификации

Современная система управления профессиональной образовательной организацией предполагает создание таких условий, которые позволяют повысить качество профессионального образования. Одним из приоритетных

направлений повышения качества образовательного процесса в колледже, является повышение квалификации педагогических и руководящих работников. Организация повышения квалификации работников в современных условиях основано на методологических подходах, принятых в менеджменте.

В данном исследовании мы опирались на такие методологические подходы, как системный и процессный.

Системный подход предполагает рассматривать систему управления повышением квалификации как совокупность взаимосвязанных элементов (подсистем), таких как люди, структура, задачи и технология, которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды. При этом следует выявить и оценить взаимодействие всех ее подсистем и объединить их на такой основе, которая позволит в целом эффективно достичь ее целей. Однако достижение целей всех подсистем — явление желательное, но почти всегда нереальное [101].

Системный подход дает возможность подходить к целостному исследованию содержания, форм, средств, методов и условий повышения квалификации работников образовательных учреждений. При этом ориентиром для управления повышением квалификации служит соответствующая искусственная образовательная система, состав которой проектируется в соответствии с некоторыми основаниями. Системный подход позволяет проектировать структуру управления повышением квалификации работников, предполагающую ранжирование элементов, установление наиболее значимых связей между ними. В функциональном аспекте система управления повышением квалификации обеспечивает достижение вполне конкретных результатов, в частности повышение уровня профессиональной квалификации работников образовательных учреждений. Генетический аспект функционирования рассматриваемой системы предполагает ее целенаправленное развертывание для обеспечения возможностей повышения квалификации педагогов. Необходимость

системного подхода для управления процессом повышения квалификации можно понять, рассмотрев два аспекта. Во-первых, желание добиться суммарной эффективности и не допустить, чтобы частные интересы какого-либо одного элемента системы повредили общему успеху. Во-вторых, необходимость добиваться эффективности в условиях организационной среды, которая всегда создает противоречащие друг другу цели [101].

Системное рассмотрение исследуемого аспекта позволяет рассматривать систему повышения квалификации педагогических работников колледжа как целенаправленную систему, которая является частью другой целенаправленной системы (в нашем случае - качество образовательного процесса), которая имеет собственные цели.

Поэтому исследование системы управления повышением квалификации должно предусматривать анализ трёх уровней целей: самой системы, её частей и системы более высокого порядка. Необходимость учёта такого большого количества целей одновременно формирует и императив цели, и проблему целеполагания в деятельности образовательного учреждения, и соответственно менеджмента.

Для успешного функционирования системы необходимо управлять многочисленными взаимосвязанными видами деятельности. Часто выход одного процесса образует непосредственно вход следующего. Деятельность, использующая ресурсы и управляемая с целью преобразования входов в выходы, может рассматриваться как процесс. Подход к управлению системой повышения квалификации как к процессу определяет управление, в котором деятельность, направленная на достижение целей рассматривается не как единовременное действие, а как серия непрерывных взаимосвязанных действий – функций управления. Поэтому в методологическую основу заложен процессный подход к организации управления системой повышения квалификации, который рассматривается как совокупность действий по достижению конечных целей. Это - непрерывный процесс, в котором участвует множество людей, каждый из которых вносит в общее дело свой

трудовой вклад и общий результат работы зависит от вклада всех участников без исключения. То есть можно сказать, что ошибка в работе даже одного участника процесса может серьезно сказаться на общем результате всего процесса и свести на нет усилия всех остальных участников.

Процессный подход не отвергает существующей системы управления, а определяет пути ее улучшения и постепенного перехода к процессной системе управления.

Процесс представляет собой совокупность функций. Рассмотрение процессов как совокупности функций часто позволяет обнаружить, что некоторые из функций просто не нужны для получения конечного результата. Часто выход одного процесса образует непосредственно вход следующего.

Процессный подход подразумевает четыре взаимосвязанные функции: планирование, организация, мотивация и контроль.

Планирование. Функция планирования предполагает решение о том, какими должны быть цели и что должен делать коллектив, чтобы достичь этих целей.

Посредством планирования устанавливаются основные направления усилий и принятия решений, которые обеспечат единство цели для сотрудников и преподавателей образовательного учреждения. Другими словами, планирование - это один из способов, с помощью которого можно обеспечить единое направление усилий всех участников процесса к достижению ее общих целей. Планирование в организации не представляет собой отдельного одноразового события из-за постоянной неопределенности будущего. В силу изменений в окружающей среде или ошибок в суждениях, события могут разворачиваться не так, как это предвидело руководство при выработке планов. Поэтому планы необходимо пересматривать и актуализировать, чтобы они согласовывались с реальностью.

Организация. Организовывать - значит создавать некую структуру. Существует много элементов, которые необходимо структурировать чтобы

организация могла выполнять свои планы и тем самым достигать своей цели. Одним из этих элементов является выполнение конкретных действий, заданий. Поскольку работу выполняют люди, другим важным аспектом функции организации является определение, кто именно должен выполнять каждое конкретное действие из большого числа видов деятельности, существующих в структурных подразделениях, включая и работу по управлению.

Мотивация. Руководитель всегда должен помнить, что даже прекрасно составленные планы и самая совершенная структура организации не имеют никакого смысла, если кто-то не выполняет фактическую работу организации. И задача функции мотивации заключается в том, чтобы члены коллектива выполняли работу в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразуясь с планом.

Контроль. Контроль - это процесс обеспечения достижения поставленных целей и решения задач. Существуют три аспекта контроля:

1. Точное определение целей, которые должны быть достигнуты в обозначенный отрезок времени (оно основывается на планах, разработанных в процессе планирования).

2. Измерение того, что было в действительности достигнуто за определенный период, и сравнение достигнутого с ожидаемыми результатами.

Если обе эти фазы выполнены правильно, то руководство организации не только знает о том, что в организации существует проблема, но и знает источник этой проблемы. Это знание необходимо для успешного осуществления третьей фазы, а именно:

3. Определение действий для коррекции серьезных отклонений от первоначального плана. Одно из возможных действий - пересмотр целей, для того, чтобы они стали более реалистичными и соответствовали ситуации [100].

Все процессы имеют следующие отличительные черты:

- наименование процесса;
- цель процесса;
- владелец процесса — должностное лицо, несущее ответственность за ход и результаты.

- ресурсы — ресурсы, выделенные в распоряжение владельца процесса (оборудование, персонал, помещения, транспорт, связь, финансы, документация и т. д.).

- параметры процесса — характеристики (информация) по которым владелец процесса может судить о том, насколько эффективно выполняется процесс и достигаются ли запланированные результаты (критерии оценки, методы и средства мониторинга, записи);

- потребитель — потребитель результатов процесса, степень удовлетворенности которого, также предназначена для оценки эффективности процесса;

- вход — входные объекты (сырье, продукция, информация или услуга), которые преобразуются в выход, в ходе выполнения процесса.

- выход — продукция, информация или услуга ради которой существует процесс.

С целью установления эффективного управления процессом необходимо выявить основные принципы и функции управления процессом.

Управление процессом повышения квалификации педагогического персонала — сложная комплексная система. За пределами этой системы руководитель образовательного учреждения должен предвидеть требования рынка труда, потребителей, выполнять договорные обязательства и всячески заботиться о поддержании репутации. Для этого внутри образовательного учреждения он должен добиваться повышения качества образовательного процесса путём улучшения планирования, более эффективной организации и автоматизации всех процессов. Одновременно он должен учитывать требования потребителей услуг, сохранять конкурентные позиции на рынке.

Важной задачей управления является объединение, интеграция всех сторон и аспектов деятельности образовательного учреждения и всех структурных подразделений, входящих в него для достижения общей цели данной системы.

Теория управления применяет научные методы анализа с целью выработки определенных методов и рекомендаций для практики управления. Однако эти методы и рекомендации не являются рецептами, не служат панацеей, их нельзя абсолютизировать. Эффективное применение этих методов и рекомендаций зависит от сочетания конкретных обстоятельств, условий. Поэтому одним из важных условий эффективного управления (то есть достижения целей организации с минимальными затратами) является адекватность (соответствие) применяемых методов управления внешней и внутренней среде функционирования организации. Бесполезно применять в системе образования методы управления, принятые в армии и наоборот.

На основании вышесказанного, можно выделить три основные функции менеджмента в образовании: управление образовательным процессом по повышению его эффективности, управление сотрудниками образовательного учреждения и управление преподавателями, непосредственно осуществляющими образовательный процесс. В соответствии с основными целями и задачами образовательного учреждения функция управления является центральной, объединяющей все функции.

Учитывая разнообразие и разнопредметность внешних условий развития квалификации в науке и практике, необходимо определить соответствующие им основания выявления состава условий и обоснования их необходимости.

Условия образовательного пространства, грамотно разработанные и реализованные могут способствовать развитию квалификации педагогов. В то же время, готовность к управлению является необходимой предпосылкой разработки необходимых для становления квалификации условий образовательного пространства. На их проектирование и реализацию также

оказывают влияние и выбранные методологические основания управления, и научные предпосылки, и общее социально-экономическое, культурное, экологическое состояние внешней среды [54, с. 210-213].

Философско-методологические основания выполняют функцию общего ориентира (методологии) в выборе условий. В их числе необходимо назвать: системный подход к исследованию квалификации; философскую и психологическую теории деятельности, в частности, закономерности соотношения познания и профессиональной деятельности, и соответствующий деятельностный подход; теорию познания, развития науки; общую теорию исследования.

Логические основания служат инструментом и методом конструирования условий. К ним относятся методы развития научного знания; категориальный аппарат науки (понятие, теория и др.); внутренние логики педагогики и управления.

Исторические основания обеспечивают преемственность, системность и научность подхода к выявлению условий. Их сущность состоит в учете закономерностей становления инноваций и квалификации в разных условиях, сравнении их воздействий на изменения в состояниях этих характеристик. Также исторические основания позволяют учитывать историческое развитие и современное состояние педагогического понятия «условие».

Информационные основания раскрывают роль и функции информации и информационного обмена в инновационной деятельности и при ее формировании. К ним относятся общая теория информации; теория информационного обеспечения образования.

Гуманистические основания определяют ведущее место человека в становлении квалификации, влияют на определение содержания повышения квалификации, содержания управления соответствующим процессом и на условия педагогического взаимодействия.

Психологические основания охватывают научные теории и практические способы их приложений в педагогике, которые помогают

конструировать теории и технологии развития профессионально-педагогической квалификации. В число этих теорий входят психологические теории восприятия, развития психических функций; теория творчества; теории деятельности, научной деятельности; познания; мышления; теории развития мотивации и многие другие.

Педагогическими основаниями служат теории обоснования и проектирования условий в образовании. К их числу относятся теории образовательного пространства; информационного, документационного и другого обеспечения образования; теории управления образованием.

Первой группой условий являются нормативно-регламентирующие. Данные условия необходимы для того, чтобы обеспечить правовые основы повышения квалификации. Состав этой группы условий представлен на рисунке 3. Эти условия отражают своеобразную законодательную основу развития квалификации педагогов [54, с. 213-215].



Рисунок 3. Содержание создания условий нормативно-регламентирующей группы

В рамках образовательных учреждений такой основой выступают Устав, программа развития образовательного учреждения и др. программы, которые являются ориентировочной основой выстраивания индивидуально-синтезированных программ повышения квалификации работников образовательного учреждения, наряду с федеральными и региональными документами. Должно существовать документационное обеспечение повышения квалификации, как на региональном, так и на внутриучрежденческом уровне.

Условия перспективно-ориентирующей группы призваны обеспечивать направленность повышения квалификации на определенные, социально обусловленные цели. Они необходимы для сближения социальных и личных целей повышения квалификации педагогов. Предупреждению профессиональных деформаций и становлению профессионально-педагогической квалификации способствует согласование личных целей самосовершенствования педагогов с целями развития образовательного учреждения. Таким образом, создание условий перспективно-целевой группы сводится к созданию программы развития образовательного учреждения, в также различных целевых программ, согласовывающих цели и ожидаемые результаты развития образовательного учреждения, развития квалификации каждого педагога [54, с. 216-218]. Содержание деятельности по созданию условий перспективно-ориентирующей группы представлены на рисунке 4.

Деятельностно-стимулирующие условия создаются для того, чтобы, с одной стороны, привлечь педагогов к повышению квалификации, а с другой, - чтобы обеспечить саму возможность ее благоприятного протекания. Эти функции условий деятельностно-стимулирующей группы находят отражение в ее составе, который представлен на рисунке 5 [54, стр. 218-222].

В этой группе значительная роль принадлежит условиям, которые стимулируют педагогов повышать свою профессионально-педагогическую квалификацию. С этой целью применяются различные методы стимулирования.

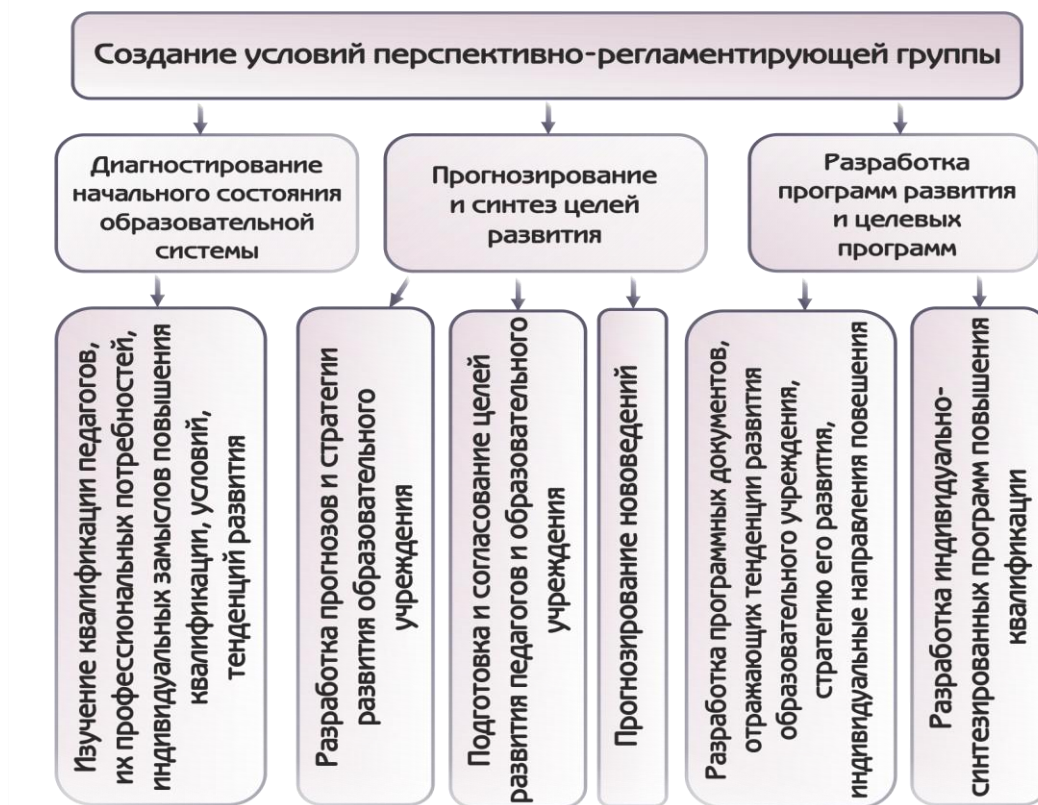


Рисунок 4. Содержание создания условий перспективно-ориентирующей группы.



Рисунок 5. Содержание создания условий деятельностно-стимулирующей группы

Стимулирующее воздействие могут оказывать грамотная организация труда педагогических работников в образовательном учреждении, забота об их быте, поощрение участия педагогов в инновационной деятельности. Это обеспечивается наличием разработанной и внедренной системы стимулирования (системы мер морального и материального поощрения), созданием материально-бытовых условий, которые позволили бы педагогам сосредоточить свое внимание на повышении квалификации, не отвлекаясь на решение вспомогательных вопросов. Достаточно важным фактором является благоприятный психологический климат для всех педагогов, уделяющих внимание непрерывному повышению своей квалификации. Необходимо сформировать положительное эмоциональное отношение субъектов к этому виду деятельности. Для обеспечения благоприятствующего психологического климата в коллективе можно использовать систему специальных курсов, психологических и иных тренингов, в ходе которых проводится мысль о необходимости прогрессивного развития квалификации педагогов. Такого рода меры способствуют развитию готовности к повышению педагогами квалификации.

Информационный обмен является неотъемлемым признаком образования. Без него сегодня образование просто не мыслимо. И.О. Котлярова выделяет два главных аспекта информационного обмена в образовании. С одной стороны, это - обмен информацией между образовательными системами. Любая образовательная система является носителем сведений. Эти сведения, поступая из системы-носителя, накапливаются в образовательном пространстве. Вследствие этого они становятся доступными для их восприятия другими образовательными системами. Полезные сведения усваиваются другими образовательными системами. Так происходит информационный обмен между образовательными системами [54, с. 222 - 226].

Условия коммуникативно-информационной группы выполняют функции обеспечения движения необходимых для повышения квалификации

информационных потоков, адекватных средств коммуникации и скоординированности деятельности всех субъектов повышения квалификации. Выполнению этих функций способствует состав условий этой группы, представленный на рисунке 6.



Рисунок 6. Содержание создания коммуниктивно-информационных условий.

Выявленные условия развития квалификации систематизированы И.О. Котляровой с учетом цели повышения квалификации, что проявляется в согласованности воздействий всех групп условий и рационализации соотношений между ними в плане достижения цели. Согласование осуществляется путем реализации каждой группой условий системообразующих функций.

Системные функции условий нормативно-регламентирующей группы:

- отграничивают права и обязанности субъектов повышения квалификации;
- регламентируют квалификационные требования;

- регламентируют организационные формы повышения квалификации;

- регламентируют взаимоотношения субъектов повышения квалификации;

- нормируют требования к условиям всех групп.

Системные функции условий перспективно-ориентирующей группы:

- обеспечивают согласованность целей субъектов в образовательном учреждении;

- обеспечивают востребованность повышения квалификации со стороны субъектов образовательного учреждения;

- программируют реализацию всех групп условий [54, с.228].

Системные функции условий деятельностно-стимулирующей группы:

- создают благоприятный психологический настрой на повышение квалификации и благожелательное отношение к их субъектам в образовательном учреждении;

- способствуют привлечению, стимулированию субъектов к повышению квалификации;

- повышают готовность педагогам к повышению квалификации;

- создают всестороннее обеспечение повышения квалификации;

- способствуют сохранению здоровья и самореализации субъектов повышения квалификации [54, с.228].

Системные функции условий коммуникативно-информационной группы:

- обеспечивают внутреннюю готовность субъектов к повышению квалификации, достижение необходимого уровня образованности и профессиональной педагогической квалификации;

- обеспечивают субъектов повышения квалификации необходимыми информационными средствами;

- обеспечивают коммуникации и взаимопонимание между субъектами;
- способствуют педагогическому партнерству; укрепляются сплоченность педагогического коллектива;
- обеспечивают возможность непрерывного контроля за ходом повышения квалификации и состоянием его субъектов путем систематического обмена информацией[54, с.228 -229].

Таким образом, в рамках данного исследования выявлены условия образовательного пространства, способствующие развитию квалификации педагогов. На проектирование и реализацию внешних условий оказали влияние выбранные методологические основания управления, научные предпосылки и общее состояние внешней среды. Условия образовательного пространства, способствующие развитию квалификации педагогов, вошли в модели совершенствования управления системой повышения квалификации ГБПОУ «ЮУрГТК», представленной во второй главе исследования.

1.3. Моделирование систем повышения квалификации образовательных организаций

Моделью принято называть отражение исследуемой действительности в форме реального или идеального объекта, который по своей природе может отличаться от прообраза. Создаются модели с целью замещения реальности (в том числе, в процессе ее исследования) при решении каких-либо познавательных или преобразовательных задач. Сложность и многоаспектность педагогической действительности позволяет сделать вывод, что для наиболее адекватного ее отражения целесообразно использовать комплекс моделей или модель-систему.

В данном исследовании модель рассматривается как сложное системное образование, которое отражает соответствующую часть объективной реальности и все входящие и взаимосвязанные между собой ее аспекты. Ее системный характер выражает тот факт, что модель представляет

собой систему, компоненты которой также являются моделями какого-либо аспекта реальности, на каком-либо уровне научного отражения. Для них характерны типичные «вертикальные» и «горизонтальные» связи. Вертикальные связи обусловлены уровнями отражения педагогической действительности в науке. Горизонтальные связи отражают соответствующие реальные взаимные связи, отношения, воздействия между объектами, процессами, явлениями реального мира. Вертикальные связи отражают динамику развития модели по критерию продвижения от философского уровня отражения к практико-ориентированному.

Подсистемы педагогических или методических моделей, выстраиваемые в зависимости от начального уровня развития квалификации педагога, дают представление о развитии модели по критерию различных оснований ее проектирования. Если исследователь имеет намерение отразить в модели осуществляемый им поиск и его результаты, то он использует асимптотическую цепочку моделей [73] (каждая из которых может также отображаться сложным двумерным образованием). В этом случае сложная модель приобретает третье измерение (третьей координатой выступает направление историко-логического развития модели в процессе познания).

В соответствии с уровнями отражения действительности модель может быть представлена на концептуальном, теоретическом (педагогическом), технологическом или методическом уровнях [54, с.230].

Концептуальная модель представляет собой отражение действительности на методологическом уровне, на котором задаются методологические ориентиры исследования соответствующей реальности. К ним относятся методологические подходы, принципы и закономерности, в также ключевые понятия, которые в целостности и образуют концептуальную модель. Это обуславливает логику описания использованных методологических подходов: 1) интерпретация (конкретизация) положений подхода относительно предмета исследования; 2) реализованные возможности применения подходов к решению научных

задач; 3) полученные результаты, изложенные в логике заявленных подходов.

Разработка концептуальной модели повышения профессиональной педагогической квалификации предполагает выбор соответствующих ориентиров, определяющих теоретические основы развития квалификации. Таковыми ориентирами являются принципы. Общие ориентиры или принципы разрабатываются в соответствии со всеми методологическими подходами, составляющими стратегию исследования проблемы повышения квалификации [54, с.228].

Состав и целостность принципов определяет круг теорий, составляющих методологическое основание построения теоретических основ повышения квалификации.

Принцип системности означает подход к квалификации как к системе. Системообразующим фактором в ней выступают цели развития квалификации и профессиональной самореализация педагога. Основаниями построения системы являются социальный заказ и соответствующая ему цель, изменившиеся компетенции педагогов и, соответственно, потребности практики образования, состояния квалификации педагогов и условия, в которых они исполняют свои педагогические компетенции.

Принцип открытости связан со свойством открытости профессиональной педагогической квалификации как системы и с ее функционированием, поскольку в нем проявляются внешние связи системы. Принцип открытости состоит, с одной стороны, в том, что развитие квалификации происходит под воздействием не только внутренних, но и внешних факторов. С другой стороны, открытость квалификации как системы выражается во влиянии ее на иные явления, объекты, процессы, системы. Квалификация не является достоянием одного педагога, она имеет социальную значимость и находит выражение в общественно полезной профессиональной деятельности педагогов.

Принцип синергии означает, что развитие квалификации происходит в условиях воздействия множества факторов. Огромное количество внешних факторов оказывают влияние на профессиональную самореализацию и становление профессиональной педагогической квалификации. Причем «равнодействующая» этих воздействий зависит и от самого воспринимающего субъекта (т.е. результаты восприятия и дальнейшего за ним развития обусловлены и природоопределенными особенностями, и сложившимся состоянием квалификации, и преобладанием тех или иных факторов).

Принцип самоорганизации отражает наличие внутренних факторов и движущих сил развития квалификации педагога. К ним можно отнести: задатки, природоопределенный потенциал, стартовую профессиональную образованность, индивидуальные психические особенности и др. Согласно этому ориентиру, развитие есть результат не только внешних воздействий при повышении квалификации, но и самоорганизации квалификации в направлении, обусловленном индивидуальными особенностями педагога.

Принцип троичной реальности также служит ориентиром понимания развития квалификации как незаметно проникающих друг в друга состояний, одно из которых характеризует недостаточность квалификации для исполнения педагогом каких-либо компетенций, а другое - достигнутое им достаточное для этого состояние, которое в дальнейшем можно вновь перейти в свою противоположность при изменении или усложнении компетенций. Поэтому невозможно однозначно определить уровень квалификации как «достаточный». Это характеристика является относительной и динамичной, как и сама профессиональная педагогическая квалификация.

Принцип природоопределенной обусловленности развития квалификации подразумевает, что рост квалификации возможен лишь в направлении и в пределах природных и сложившихся способностей работника образования. Навязывание несвойственных функций или

содержания деятельности, противоречащей интересам, личным целям, потребностям субъекта малоэффективно, а порой и вредно в плане развития их квалификации. Принцип природоопределенной обусловленности развития квалификации является развитием и конкретизацией принципа природосообразности.

Принцип гуманизма состоит в не разрушении или не нарушении естественного хода и направления развития профессиональной педагогической квалификации. В этом смысле просматривается связь этого принципа с принципом самоорганизации. Квалификационные требования выступают лишь ориентиром как для самих педагогов в их самосовершенствовании, так и для субъектов, содействующих росту их квалификации.

Принцип рефлексивности предполагает, что каковы бы ни были социальный заказ, требования общества, других субъектов, нормативы - все они играют лишь ориентационную, направляющую роль для развития квалификации педагога. Основу же составляет сохранение им целостности своего «Я», осознание своей индивидуальности и стремление реализовать свой потенциал при развитии квалификации, в педагогической деятельности в целом. Принцип рефлексивности подразумевает наличие рефлексивного управления со стороны субъекта развития своей квалификации.

Принцип самореализации задает один из значимых ориентиров для развития квалификации: квалификация должна позволять педагогу самореализоваться в социально приемлемых проявлениях, удовлетворить свои познавательные, профессиональные, творческие потребности, а также потребности в самореализации и в социальном признании. Процесс повышения квалификации, ориентированный на этот принцип, может стать средством самореализации, т.е. процессом в котором одновременно идет развитие квалификации и созидание педагогом продуктов профессиональной деятельности (как результатов самореализации).

Принцип деятельности означает, что развитие квалификации мы рассматриваем как процесс, протекающий непосредственно в профессиональной педагогической деятельности. Деятельность рассматривается нами как фактор развития квалификации.

Принцип непрерывности это принцип, соответствующий различным методологическим основаниям исследования развития квалификации. Профессиональная педагогическая деятельность является атрибутом жизнедеятельности педагога. Работник образования постоянно находится в состоянии решения педагогических задач. Каждая из них способствует появлению каких-либо изменений в состоянии его квалификации. Более того, функционирование образовательного учреждения протекает в единстве и взаимопреимственности режимов развития и стабильности (традиции). Такое состояние практики образования способствует непрерывности каких-либо изменений (не всегда и необязательно позитивных) в квалификации педагога. Общие принципы составляют ориентировочную основу разработки педагогической модели, технологии или методических моделей повышения квалификации педагогов.

Обоснованный выбор методологических оснований и определение принципов является ориентировочной основой разработки соответствующих теорий, создания педагогических моделей и позволяет построить концептуальную модель, которая является основанием для разработки моделей развития (или повышения) квалификации на других уровнях отражения в науке.

Основаниями построения педагогической модели повышения квалификации, по мнению И.О. Котляровой, помимо оснований, принципов и концептуальной модели являются:

– модели профессиональных компетенций педагога, профессиональной педагогической квалификации,;

- начальное состояние индивидуальной квалификации педагога и состояния его готовности к повышению квалификации;
- синтезированная цель развития квалификации [54, с.249-8].

Модель носит название модели повышения квалификации, поскольку она не отражает и не оказывает непосредственного влияния на процесс самоорганизации квалификации. Такое влияние, тем не менее, на практике осуществляется и в обобщенной форме учитывается в модели. Однако внутренняя составляющая не относится к вышеуказанной модели.

Модель отражает все аспекты процесса повышения квалификации, а также используемые содержательные средства. Вследствие этого она включает следующие компоненты: мотивационно-целевой, содержательно-процессуальный, оценочно-корректировочный.

Мотивационно-целевой компонент модели включает цели, задачи и мотивы повышения квалификации. Цель повышения квалификации синтезирует государственно-общественный заказ на специалистов соответствующей квалификации, цели и стратегию образовательного учреждения (цели развития), цели педагогов. Мотивы повышения квалификации педагога могут лежать в двух крайних плоскостях: плоскости профессионального карьерного роста и в плоскости удовлетворения потребностей в познании, образовании, профессиональной самореализации.

В рассматриваемой модели повышения квалификации достижению поставленной цели соответствует широкий спектр задач. Педагог, осознающий и принимающий социальную роль своей профессиональной деятельности, при постановке задач повышения квалификации учитывает потребности образовательного учреждения, системы образования и государства, т.е. ориентируется не только на личные, но и на социальные цели повышения квалификации [102].

Содержательно-процессуальный компонент модели повышения квалификации включает содержание деятельности и взаимодействия, в

которых оно происходит. Можно утверждать, что он может рассматриваться как самостоятельная подсистема предлагаемой модели.

Деятельность педагогов в повышении квалификации включает несколько видов: самоуправление, целеполагание, образование, самообразование, инновация, исследование, научно-методическая деятельность, педагогическая деятельность. На определенных этапах повышения квалификации они накладываются и совершаются одновременно в разных вариантах их сочетания.

Представляет интерес взаимодействие субъектов повышения квалификации и управления им с позиции лично ориентированного подхода. Субъектами, с которыми взаимодействует педагог в процессе повышения квалификации, являются: коллеги, которые совместно с ним повышают квалификацию, коллеги и администрация образовательного учреждения, которые оказывают ему содействие, сторонние субъекты, способствующие повышению его квалификации. Они выполняют во взаимодействии с ним различные функции: управления, содействия, взаимопомощи, совместного образования и др. [54, с.252 - 253].

Разработка стратегии повышения квалификации педагогов образовательного учреждения, корпоративных требований к уровню квалификации, учрежденческой программы является прерогативой администрации образовательной организации. Модель их взаимодействия с педагогом, повышающим квалификацию, представлена на рисунке 7.

Повышение квалификации, организованное субъектами в образовательном учреждении, может, тем не менее, осуществляться с участием внешних субъектов. Некоторые из них, например, представители органов управления различных уровней, непосредственно взаимодействуют, как правило, с администрацией образовательного учреждения. Другие принимают непосредственное участие в повышении квалификации педагогов.

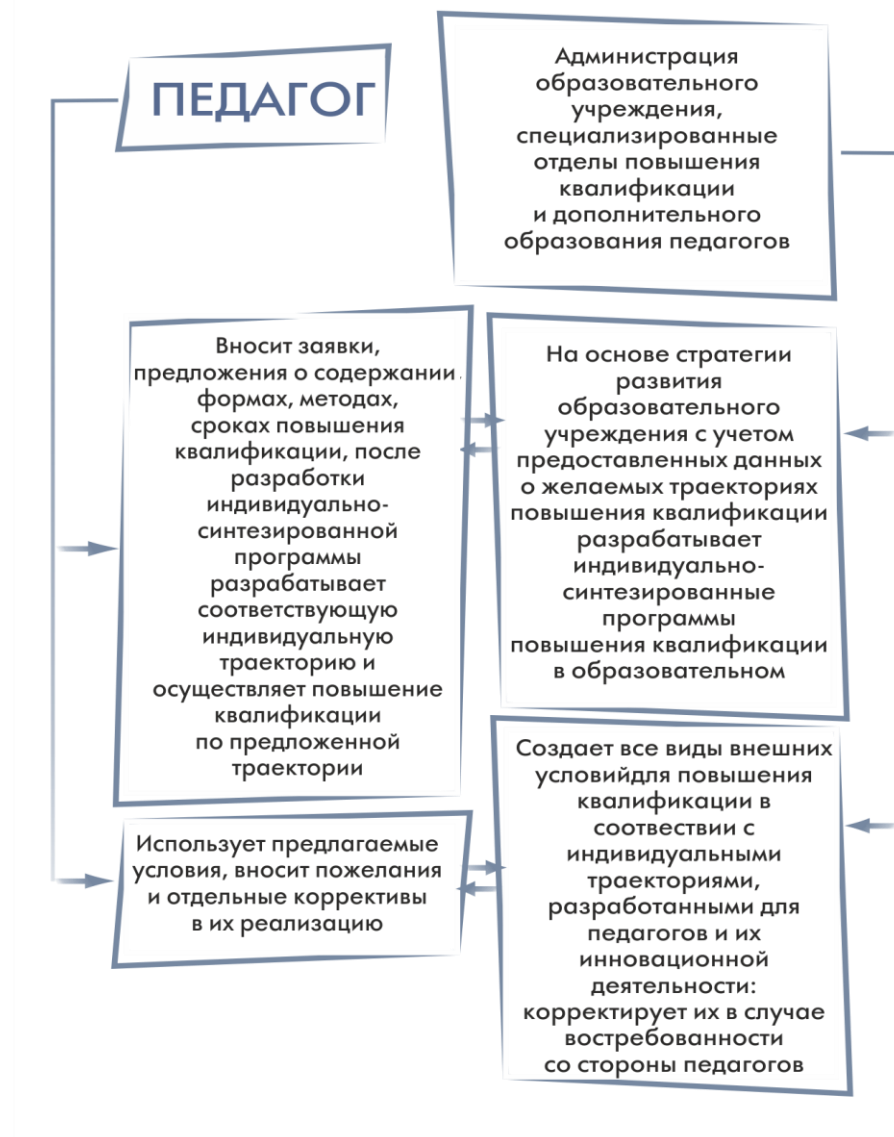


Рисунок 7. Модель взаимодействия педагога с администрацией ПОО и отделами повышения квалификации в процессе повышения квалификации

Оценочно-корректировочный компонент модели обеспечивает ее динамичность, переходы от одной подсистемы к другой. Смысл включения оценочно-корректировочного компонента в модель состоит в том, чтобы на основе выявленного состояния квалификации педагога и его готовности к инновации - в частности, внести коррективы в первый две компоненты модели. Таким образом, происходит замена предшествующей модели (подсистемы), которая не соответствует изменившемуся начальному состоянию квалификации на обновленную модель (модель, выстроенную по более сложной цели) [54, с.253-255].

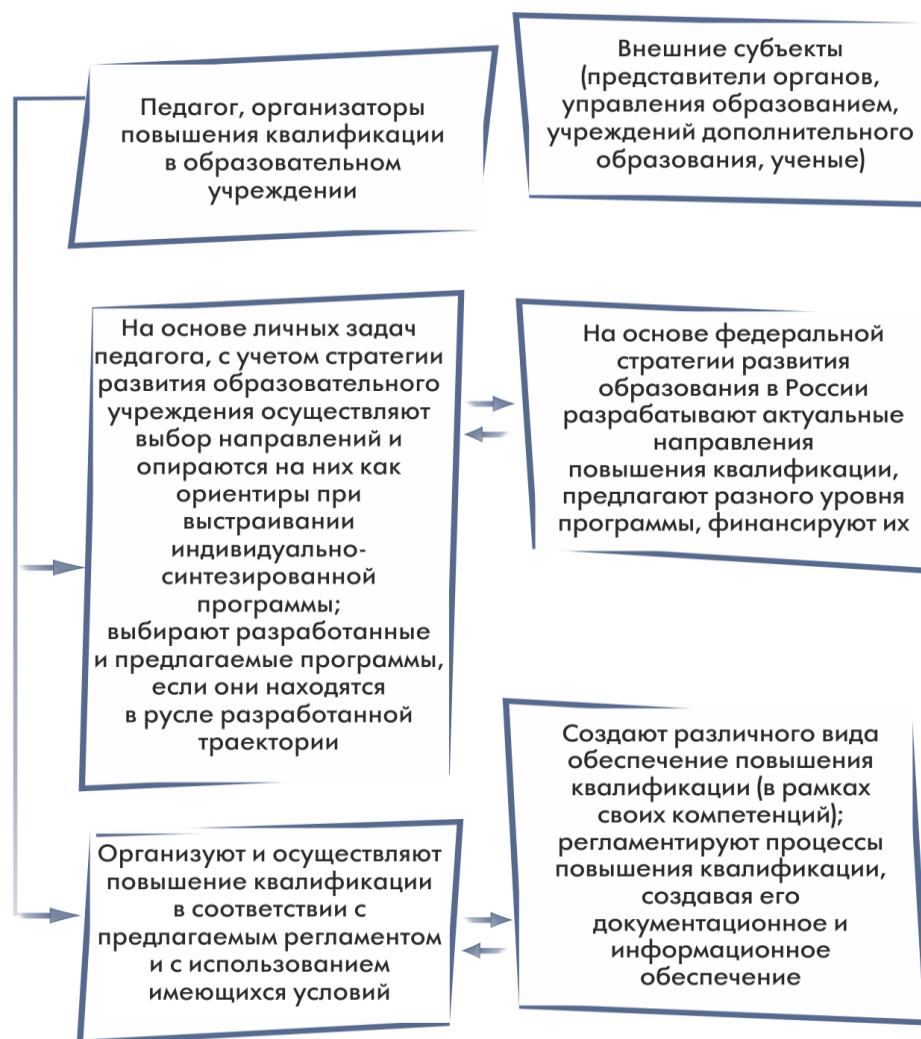


Рисунок 8. Модель взаимодействия субъектов повышения квалификации в ОО с внешними субъектами.

Оценочно-корректировочный компонент включает в себя модели измеряемых параметров (профессиональной педагогической квалификации, готовности к повышению квалификации, к управлению повышением квалификации), соответствующие критерии и шкалы, средства и методики измерения и оценки состояний профессиональной педагогической квалификации, готовности педагогов к повышению своей квалификации; рефлексивно-аналитическую деятельность (содержание, методы, формы); а также проект деятельности и взаимодействия субъектов по внесению корректив в модель (их содержание, методы и формы).

Системное представление модели требует ее структурирования, что связано с выявлением характера связей между описанными компонентами.

Иерархически главным компонентом является мотивационно-целевой компонент. Он влияет, в первую очередь, на содержательно-процессуальный компонент, определяя содержание, которое необходимо выявить в исследовании либо освоить педагогу, для достижения требуемого состояния квалификации. Исходя из цели как ожидаемого результата, определяются методы взаимодействия субъектов повышения квалификации, которые наиболее эффективны с точки зрения достижения цели. Выявляются адекватные содержанию организационные формы повышения квалификации. Имеет также место влияние мотивационно-целевого компонента модели на оценочно-корректировочный. Оно выражается в наличии соотнесенности выявленных параметров, критериев и шкал с целями и начальным состоянием параметров. Содержательно-процессуальный компонент связан с оценочно-корректировочным, поскольку реализация первого из них обеспечивает результат (продукт), являющийся предметом для взаимодействия субъектов во втором компоненте. Существует обратная связь этих компонентов, которая заключается в использовании результатов аналитической деятельности, осуществляемой в рамках оценочно-корректировочного компонента при разработке нового наполнения содержательно-процессуального компонента. Обратная связь оценочно-корректировочного компонента по отношению к мотивационно-целевому состоит в том, что выявленный достигнутый уровень состояний квалификации их составляющих (названных готовностей педагога) в новой модели (подсистеме) занимают место начального состояния и влекут за собой изменение как мотивов, так и целей и задач повышения квалификации. Все описанные связи отражены на рисунке 9.

Морфоструктурная характеристика системы обуславливает ее функции. Назначение данной системы (ее функция) состоит в том, чтобы быть ориентировочной основой реализации процесса повышения квалификации, обеспечивающего достижение поставленной цели.

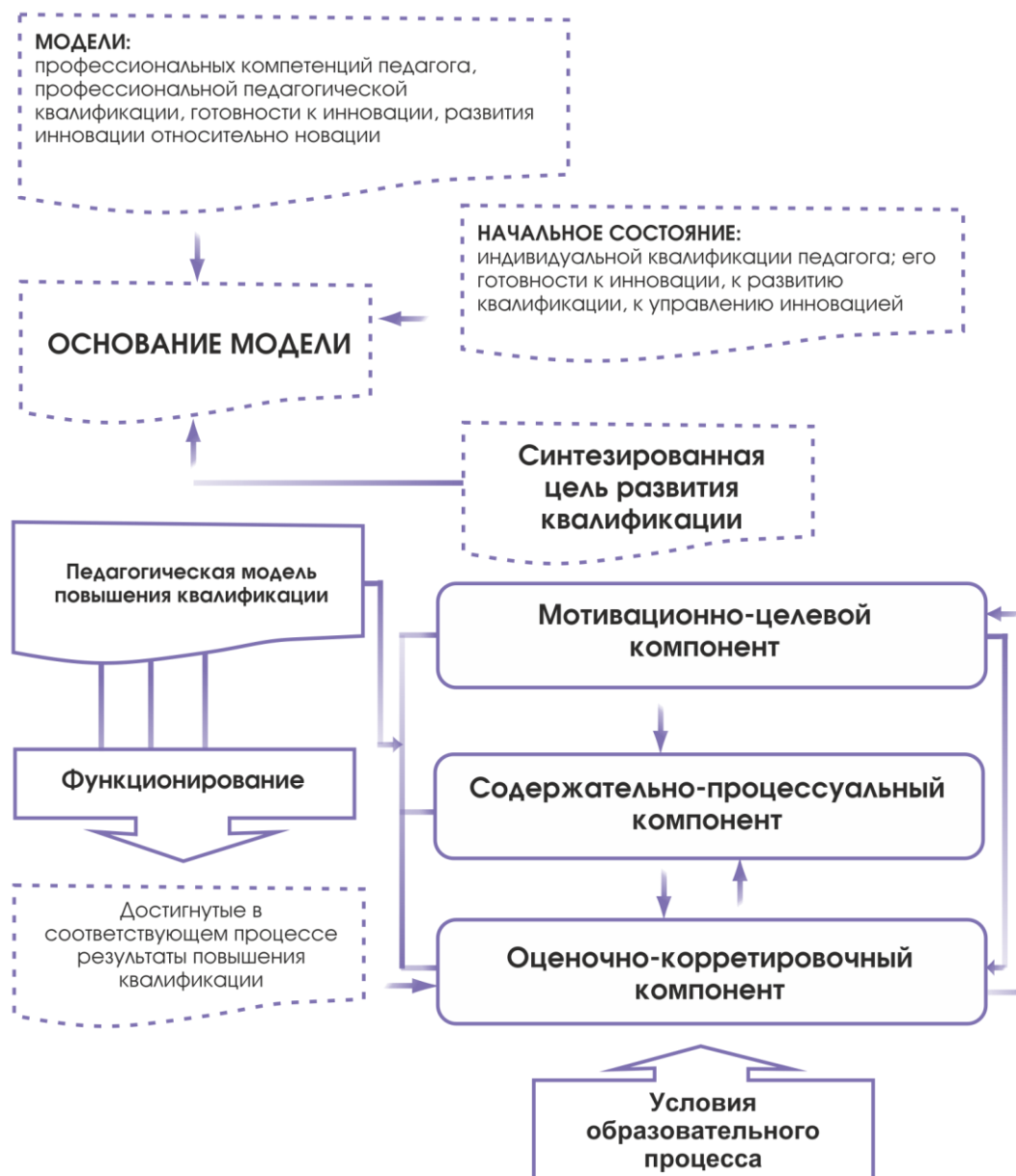


Рисунок 9. Обобщенная педагогическая модель повышения профессиональной педагогической квалификации.

Генетический аспект данной системы обеспечивается продвижением от одной подсистемы к следующей. Основаниями различия подсистем между собой являются изменяющиеся начальные состояния квалификации педагогов, и, соответственно, изменяющиеся цели. Развитие системы выражается и ее переходом от стадии к стадии. В этом смысле развитие можно связать с этапами разработки модели с последующей реализацией процесса повышения квалификации в соответствии с данной моделью. Этот

процесс может продолжаться в соответствии с моделью до тех пор, пока ориентирование на нее позволяет достигать поставленных целей. После того, как она исчерпает свои возможности (например, не будет удовлетворять изменившемуся социальному заказу), модель следует преобразовать (заменить качественно иной).

Таким образом, мы рассмотрели несколько моделей повышения профессиональной педагогической квалификации. Во второй главе настоящей исследовательской работы нами будет предложена структурно-функциональная модель и система программных мероприятий по совершенствованию управления системой повышения квалификации ГБПОУ «ЮУрГТК» в условиях внедрения в практику деятельности ПОО профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

1.4. Анализ положений профессионального стандарта педагога СПО

Статья 195.1 ТК РФ определяет понятие «Профессиональный стандарт» как характеристику квалификации (уровня знаний, умений, профессиональных навыков и оплата работы) для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Профессиональный стандарт можно рассматривать как:

- инструмент реализации стратегии образования в меняющемся мире;
- инструмент повышения качества образования;
- объективный измеритель квалификации педагога;
- средство отбора педагогических кадров в образовательные организации.

Использование профессиональных стандартов обусловлено необходимостью установления согласованных требований к качеству труда и повышения его эффективности посредством:

- 1) повышения качества и производительности;
- 2) повышения качества подготовки работников в системе профессионального образования;
- 3) развития обучения на производстве;
- 4) повышения уровня квалификации действующих работников. Многие крупнейшие компании России (ТНК-ВР, Лукойл, Транснефть, РусАЛ, КНАУФ, ОАК и целый ряд других) на основе разработанных в своих областях деятельности профессиональных стандартов сформировали требования к содержанию профессиональных образовательных программ и организовали их внедрение в образовательный процесс внутрифирменного обучения.

Обращение к истории профессиональных стандартов говорит о востребованности этих документов, их актуальности в современных условиях, когда серьезные изменения претерпевает и содержание, и технологии педагогической деятельности, возникает целый ряд новых компетенций, без овладения которыми невозможно обеспечить достижение целей образовательного процесса. Современная педагогическая деятельность уже не укладывается в рамки «спонтанно-ритуального поведения» (В.А. Болотов). В ней сочетаются, хотя и не без противоречий, тенденции к возрастанию наукоемкости (стандартизация, модульность, информационная поддержка, диагностичность целей и результатов) и вместе с тем субъектно-авторской позиции педагога.

Внедрение стандарта позволяет снять ставшие сегодня очевидными проблемы:

- неясность комплекса трудовых функций, обеспечивающих функционирование и развитие систем профессионального и дополнительного образования;

- отсутствия понятных (прозрачных) критериев, позволяющих оценивать уровень квалификации специалистов в области образования и создавать на этой основе систему стимулирования качества

профессиональной деятельности и профессионального развития;

- оторванности подготовки педагогических кадров от реалий образования и перспектив его развития.

В сентябре 2015 года приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 № 608н был утвержден профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования», который вступил в силу с 01 января 2017 года.

Как заявлено в приказе Министерства труда и социальной защиты РФ, профессиональный стандарт должен стать основным инструментом кадровой политики и управления персоналом образовательной организации, то есть требования профессиональных стандартов должны в обязательном порядке учитываться работодателем при приёме на работу и заключении трудовых договоров, при планировании и организации обучения и аттестации персонала, разработке должностных инструкций, разработке систем оплаты труда [5]. Таким образом, профессиональный стандарт задает ориентиры для проектирования и развития кадровой политики в профессиональной образовательной организации.

В профессиональном стандарте «Педагог профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования» сформулированы обобщённые трудовые функции (далее - ОТФ), выполнение которых связано с уже существующим должностям в профессиональных образовательных организациях: преподаватель, мастер производственного обучения, методист, старший методист. В то же время в данном профессиональном стандарте выделены такие обобщенные функции как: «Организационно-педагогическое сопровождение группы (курса) обучающихся по программам среднего профессионального образования», «Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями)», которые так же могут выполняться преподавателями или мастерами производственного обучения.

Это говорит о том, что профессиональный стандарт с одной стороны задает возможные обобщённые трудовые функции, которые могут выполнять педагогические работники, с другой стороны - предоставляет возможность работодателю самостоятельно решать вопрос о сочетаниях видов деятельности при выполнении трудовых функций. Первая обобщённая трудовая функция в практике профессиональных образовательных организаций представлена функциями классного руководителя и имеет правовую основу в виде локальных актов организации, регламентирующих организацию воспитательной работы, то обобщенная трудовая функция «Проведение профориентационных мероприятий...» обычно понималась как участие в профориентационной деятельности и прописана как одна из должностных обязанностей преподавателя и мастера производственного обучения. Все представленные в профессиональном стандарте функции отнюдь не должен выполнять один специалист-универсал. Они распределяются между всеми сотрудниками, вовлеченными в педагогическую деятельность. Руководитель организации обеспечивает выполнение функций за счет рациональной комплектации штатов, повышения квалификации своих сотрудников, адекватного распределения зон ответственности между ними. Иными словами, профессиональный стандарт позволяет, «набирать» функции отдельного сотрудника с учетом его квалификации, интересов и, главное, потребностей организации. Таким образом, профессиональный стандарт оказывает руководителю образовательной организации неоценимую помощь в осмыслении функционала работников и построении организационной структуры ПОО, разработке штатного расписания [16, 17].

В рамках исследования был проведен сравнительный анализ профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования» и квалификационных характеристик по должностям «преподаватель» и «мастер производственного обучения» Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. По итогам сравнительного анализа было выявлено следующее:

1. Профессиональный стандарт содержит требования к деятельности, а не к личности, т.е. описывает конкретный бизнес-процесс. Описания обобщенных трудовых функций конкретны, понятны, предполагают однозначное толкование и к ним можно подобрать измерители и показатели для оценки результатов деятельности. Описание деятельности раскрыто через трудовые функции и трудовые действия и носит комплексный характер. [3].

2. В профессиональном стандарте для преподавателя и мастера производственного обучения появились некоторые трудовые действия, которые ранее не были зафиксированы в квалификационных характеристиках по данным должностям. Например, для должности «преподаватель» появились такие новые трудовые действия как «Консультирование обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития, профессиональной адаптации на основе наблюдения за освоением профессиональной компетенции (для преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации (профессиональной компетенции))», «Руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельностью обучающихся по программам СПО и(или) ДПП, в том числе подготовкой выпускной квалификационной работы (если она предусмотрена)». И хотя данные виды деятельности присутствовали в практике работы преподавателя, тем не менее нормативно они были зафиксированы в совершенно иной форме в должностных характеристиках отдельных ПОО. Для мастера производственного обучения в квалификационных характеристиках не были указаны такие трудовые функции как «Педагогический контроль и оценка освоения квалификации рабочего, служащего в процессе учебно-производственной деятельности обучающихся» и «Разработка программно-

методического обеспечения учебно-производственного процесса». Данные виды деятельности имели место в практике работы и мастера производственного обучения, и преподавателя, однако нормативно в квалификационном справочнике они не были зафиксированы.

3. Профессиональный стандарт через трудовые функции и трудовые действия наглядно показывает сходство функционала преподавателя и мастера производственного обучения, и отмечает особенности, которые отличают должности друг от друга. Это важно для практической деятельности, т.к. нередки случаи, когда у педагога возникает потребность смены должностей, с одной стороны, и сохранения социальных гарантий по стимулирующим выплатам, связанным с аттестацией на квалификационную категорию по определённой должности, с другой стороны. Поэтому для сохранения соответствующих выплат за категорию необходимо было проходить процедуру аттестации по двум разным должностям.

4. Наибольших изменений претерпел функционал методистов. В профессиональном стандарте появился новый функционал для методистов. Относительно новой трудовой функции для методиста можно считать трудовую функцию «Мониторинг и оценка качества реализации преподавателями и мастерами производственного обучения программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик». В действующих квалификационных характеристиках по должности «методист» указанная функция не звучала, не была прописана и необходимость выполнения таких трудовых действий как «Посещение и анализ занятий, проводимых преподавателями и мастерами производственного обучения», «Разработка рекомендаций по совершенствованию качества образовательного процесса». За методистами квалификационными характеристиками закреплялась обязанность «принимать участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов учреждений» [16]. Это означает, что не

только изменились формулировки деятельности. То есть происходит существенное изменение роли методиста в процессе определения требований к качеству профессионального образования и оценки качества реализуемых образовательных программ. Из участника этого процесса методист превращается в руководителя данного процесса.

Одной из новаций профессиональных стандартов является закрепление за трудовыми функциями требований соответствующего уровня квалификации. Под уровнем квалификации понимается совокупность показателей квалификации, а именно: «полномочия и ответственность», «характер умений», «характер знаний», «пути достижения уровня квалификации». Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования» помимо информации об уровне квалификации, содержит информацию о ее подуровнях. Обобщённые трудовые функции, соответствующие должностям преподавателя, мастера производственного обучения, содержат трудовые функции соответствующие разным подуровням. Например, ОТФ «Преподавание по программам СПО» содержит такую трудовую функцию как «Организация учебной деятельности обучающихся», она соответствует 6 уровню квалификации, подуровень квалификации 6.1. Другая трудовая функция в рамках этой же ОТФ «Разработка программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПО» соответствует 6 уровню квалификации, подуровень квалификации 6.2. Наличие данной ситуации даёт возможность предполагать, что в дальнейшем возможны изменения в номенклатуре должностей, касающиеся выполнения той или иной ОТФ. Появление подуровней квалификации, очевидно, должно отразиться на изменениях в процедурах и формах аттестации на квалификационную категорию и соответствие занимаемой должности и, соответственно, на изменение оплаты труда в соответствии с установленными квалификационными категориями.

Наличие дифференцированных уровней квалификации задают требования к оценке квалификации педагогических работников: будет ли эта оценка проходить только через процедуры аттестации или работодатель, педагогический работник будут вынуждены прибегнуть к прохождению независимой оценки квалификаций, по результатам которой соискатель будет получать сертификат об установлении искомого квалификационного уровня.

Таким образом, профессиональный стандарт педагога является нормативно-правовым инструментом, который в состоянии обеспечить единство требований в профессионально-педагогической сфере и создать условия для профессионального и личностного роста педагогических кадров с учетом государственных требований к системе профессионального образования на федеральном и региональном уровнях. Введение в действие профессионального стандарта «педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» требует модернизации системы подготовки и дополнительного образования педагогических кадров, в том числе и совершенствование методической работы и системы повышения квалификации педагогических и руководящих кадров в рамках каждой конкретной профессиональной образовательной организации.

Выводы по главе I.

Повышение квалификации это специально организованный процесс, включающий деятельность, взаимодействия и соответствующие средства, благоприятствующие развитию квалификации педагога, реализуемый субъектами, наделенными соответствующими компетенциями. Таковыми субъектами являются: сам педагог, а также другие люди, побуждающие его к повышению квалификации, либо помогающие в этом. В их числе могут быть руководители образовательного учреждения, коллеги, научные руководители, представители органов управления образования, системы дополнительного образования (повышения квалификации педагогов) и проч.

Все эти субъекты могут стать участниками и субъектами повышения квалификации педагога, выполняя при этом управленческие и педагогические функции.

Процесс развития профессиональной педагогической квалификации является управляемым. На практике управлять - означает создавать внешние условия, обеспечивающие максимально возможное достижение поставленных целей. Внешние условия - это условия внешней среды, а главным образом - условия образовательного пространства. Внутренняя составляющая управления - это неосознаваемое и осознаваемое самоуправление педагога. Внешняя составляющая - это управление процессом повышения квалификации, которое является функцией управления и состоит в создании полной группы управленческих условий. Управленческие условия всех групп: нормативно-регламентирующей, перспективно-ориентирующей, деятельностно-стимулирующей и коммуникативно-информационной создаются внешними субъектами - субъектами повышения квалификации педагогов. Создание условий становления профессиональной педагогической квалификации является функцией управления.

Организация повышения квалификации работников в современных условиях основано на методологических подходах, принятых в менеджменте. В данном исследовании мы опирались на такие методологические подходы, как системный и процессный.

Системный подход предполагает рассматривать систему управления повышением квалификации как совокупность взаимосвязанных элементов (подсистем), таких как люди, структура, задачи и технология, которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды. Системный подход дает возможность подходить к целостному исследованию содержания, форм, средств, методов и условий повышения квалификации работников образовательных учреждений.

Процессный подход к организации управления системой повышения квалификации рассматривается как совокупность действий по достижению конечных целей. Это - непрерывный процесс, в котором участвует множество людей, каждый из которых вносит в общее дело свой трудовой вклад и общий результат работы зависит от вклада всех участников без исключения.

Процессный подход не отвергает существующей системы управления, а определяет пути ее улучшения и постепенного перехода к процессной системе управления. Процесс управления представляет собой совокупность функций: планирование, организация, мотивация и контроль.

Управление повышением квалификации это процесс разработки и реализации нормативно-регламентирующих, перспективно-ориентирующих, деятельностно-стимулирующих и информационно-коммуникативных условий образовательного пространства, способствующих развитию квалификации педагогов. Условия образовательного пространства, способствующих развитию квалификации педагогов входят в структуру модели совершенствования управления системой повышения квалификации. В современных условиях особая роль в процессе разработки условий образовательного пространства, способствующих развитию квалификации педагогов отводится профессиональным стандартам педагогической деятельности. **Профессиональный стандарт** — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Соотнося в данном исследовании понятия «управлением повышение квалификации» и «профессиональный стандарт», можно сделать вывод о том, что профессиональный стандарт является одним из основных нормативно-регламентирующих оснований (условий), способствующих развитию квалификации педагогов.

Профессиональный стандарт педагога в состоянии обеспечить единство требований в профессионально-педагогической сфере и создать

условия для профессионального и личностного роста педагогических кадров с учетом государственных требований к системе профессионального образования на федеральном и региональном уровнях. Введение в действие профессионального стандарта «педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» требует модернизации системы подготовки и дополнительного образования педагогических кадров, в том числе и совершенствование методической работы и системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников профессиональных образовательных организаций.

**ГЛАВА II. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО
РАЗРАБОТКЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ
СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ
РАБОТНИКОВ ГБПОУ «ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»»**

**2.1. Анализ системы управления повышением квалификации
работников ГБПОУ «ЮУрГТК» в соответствии с требованиями
профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения,
профессионального образования и дополнительного профессионального
образования»**

В 1 главе настоящей исследовательской работы нами были рассмотрены методологические подходы, условия и модели управления повышением квалификации работников образовательных организаций, а также положения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», вступившего в силу с 01 января 2017г. Введение в действие профессионального стандарта требует модернизации системы подготовки и дополнительного образования педагогических кадров, в том числе и совершенствование методической работы и системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников профессиональных образовательных организаций.

В колледже была создана система непрерывного повышения квалификации педагогических и руководящих работников по различным направлениям: психология и педагогика, информационные технологии, инновационные методы обучения, современный образовательный менеджмент и т.п.

В действующей в колледже системе повышения квалификации можно выделить две подсистемы: внутреннюю и внешнюю.

Внешнее повышение квалификации предусматривает обучение педагогических работников по дополнительным профессиональным

программам (программам курсов повышения квалификации с получением свидетельства) и стажировки на базовых предприятиях и организациях или в профильных (по направлению подготовки студентов) ВУЗах. Повышение квалификации организуется согласно перспективному плану повышения квалификации педагогических работников колледжа, который разработан на 5 лет и ежегодно корректируется с учетом кадровых изменений и перестановок. На основании перспективного плана в конце каждого учебного года заместителем директора по научно-методической работе формируется план повышения квалификации педагогических и руководящих работников на новый учебный год, на основании которого оформляется заявка в Челябинский институт развития профессионального образования, который в рамках государственного задания организует обучение педагогических и руководящих работников по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки (для руководящих работников колледжа).

В начале учебного года согласно с алгоритмом процесса СМК-СП-01 «Повышение квалификации персонала и стажировка» (до 15 сентября) план повышения квалификации преподавателей и сотрудников колледжа корректируется, определяется список слушателей курсов дополнительных профессиональных программ из числа работников колледжа на учебный год, список корректируется согласно графику обучения Челябинского института развития профессионального образования. План повышения квалификации в обязательном порядке утверждается директором колледжа и доводится до сведения заведующих отделениями и председателей предметных (цикловых) комиссий колледжа. За 2013-2014 курсы повышения квалификации прошли 63 человека, за период с сентября 2014 по июнь 2015г. обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации прошли 34 педагогических и руководящих работника. В 2015г. завершили обучение по дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Менеджмент в образовании 4

руководящих работника колледжа, еще 2 руководителя – продолжили обучение по данной программе. 5 педагогических работников завершили обучение без отрыва от производства в магистратуре ведущих ВУЗов города.

Также через систему стажировок ЧИРПО современным производственным технологиям были обучены 2 молодых педагогических работника. Сводные данные результатов деятельности по направлению «Повышение квалификации» представлены в таблице № 2.

Таблица № 2 - Сводные данные о повышении квалификации педагогических кадров за 2011 – 2014гг.

№	Показатели	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год
1.	% преподавателей и мастеров ПО, прошедших курсы повышения квалификации за последние 5 лет	80	72	95	97
2.	% педагогических работников, реализующих профессиональный цикл ОПОП, прошедших стажировку в течение 3 последних лет или имеющих опыт профессиональной деятельности	71	70	85	98

В качестве повышения квалификации рассматривается посещение и участие преподавателей в работе различных семинаров и конференций областного, российского и международного уровней психолого-педагогической и специальной направленности. За период с 2011г. по апрель 2015г. преподаватели колледжа приняли очное и заочное участие в 130 семинарах и конференциях различных уровней.

Преподаватели колледжа принимали активное участие в работе методических объединений. Всего за отчетный период заседания областных методических объединений и заседания предметных секций Челябинского территориально-методического объединения № 1 различной тематики посетили 82 преподавателя.

Помимо стажировок в Челябинском институте развития профессионального образования, педагогические работники, реализующие

профессиональный цикл, обязательно проходят стажировки на базовых предприятиях, по итогам которых в научно-методический центр колледжа сдается комплект документов, подтверждающих прохождение стажировки (индивидуальная программа, отчет о выполнении программ, справка об итогах стажировки). Основными базами прохождения педагогическими работниками стажировок являются предприятия: УК ООО «Южуралэлектромонтаж-3», ООО «Союз-Проект», ОАО «Челябэнергоспецремонт», ООО СК «Империя», ООО «СтройУниверсал», УК ООО «Южуралэлектромонтаж-2», ООО «Управляющая компания Южуралэлектромонтаж-два», ООО «ВУЭМ», ООО «Модем», ООО «Архистрой-Сервис», Октябрьская станция по борьбе с болезнями животных «Мяконьковский ветучасток», ООО «1С», ЗАО «СТЭК» и другие.

Перечень программ повышения квалификации, по которым прошли обучение преподаватели колледжа:

- Организация профессиональной деятельности психолого-педагогического направления;
- Методика обучения и воспитания;
- Особенности организации исследовательской творческой работы с обучающимися;
- Технология работы по выявлению и поддержке одаренных обучающихся;
- ИКТ в педагогической деятельности (базовый уровень);
- ИКТ в педагогической деятельности (продвинутый уровень);
- ИКТ в педагогической деятельности на основе Moodle;
- Педагогические аспекты реализации сетевой образовательной программы по направлению «Организация и выполнение работ по монтажу электрических сетей, электрических систем и электрооборудования жилых и общественных зданий повышенной комфортности»;
- Педагогические компетенции преподавателя среднего профессионального образования;

- Методические аспекты и эффективность использования современных информационных технологий в профессиональном образовании.

Внутренняя система повышения квалификации представляет собой три ступени:

1 ступень – адаптационный курс для вновь принятых преподавателей, рассчитанный на 72 часа, который проводится в конце августа начале сентября. Занятия в рамках данного курса проводятся по заранее разработанному и утвержденному плану, основная цель – наиболее эффективная адаптация новых преподавателей и мастеров производственного обучения в колледже с учетом специфики организации образовательного процесса в ПОО. К проведению занятий в рамках данного курса привлекаются сотрудники следующих структурных подразделений: научно-методический центр, учебная часть, центр управления качеством, библиотека.

Научно-методический центр знакомит вновь принятых преподавателей с историей, традициями учебного заведения, обеспечивает преподавателей разработанной в колледже учебно-методической документацией, знакомит с процессом планирования и организации учебных занятий, требованиями к разработке структурных элементов образовательных программ.

Учебная часть знакомит слушателей курса с расписанием учебных занятий, порядком заполнения журналов, отчетных документов.

Библиотека информирует преподавателей обо всех доступных для них источниках информации не только по преподаваемым дисциплинам и междисциплинарным курсам, но и о педагогической литературе, помогает пройти регистрацию в электронных библиотечных системах.

В процессе адаптационного курса со слушателями проводят занятия заместители директора по направлениям. Они знакомят с Уставом колледжа, правилами внутреннего распорядка, локальными нормативными документами по организации образовательного процесса в колледже.

Далее слушатели курса имеют возможность посетить учебные занятия преподавателей - стажистов, а так же организуется взаимопосещение учебных занятий с их последующим анализом.

2 ступень – школа педагогического мастерства для преподавателей.

Семинары школы педагогического мастерства проходят не реже одного раза в месяц по утвержденному плану. План разрабатывается научно-методическим центром в начале учебного года и утверждается заместителем директора по НМР. Тематика семинаров составляется с учетом потребностей преподавателей, посещающих эти занятия, а так же с учетом анализа результатов (выявленных проблем) аудитов качества учебных занятий прошедшего учебного года.

Вновь принятые преподаватели посещают указанные семинары в обязательном порядке. Обязательными они являются также для преподавателей, показавших низкие баллы по результатам аудитов качества учебных занятий, все остальные педагогические работники – по желанию. В конце учебного года (май) проводится анкетирование слушателей школы педагогического мастерства. В анкету включены такие вопросы, ответы на которые помогают составить план семинаров на следующий год (какие трудности возникали, какие темы считаете наиболее актуальные и т.д.). Основные темы семинаров школы педагогического мастерства для преподавателей представлены в таблице № 3.

Таблица № 3 - Направления работы школы педагогического мастерства для преподавателей

Учебный год	Темы семинаров	Кол-во семинаров
2012-2013	Знакомство с нормативными документами колледжа, повышение качества учебных занятий, особенности ФГОС, компетентностный подход в системе профессионального образования, формирование	9

	учебно-методического комплекса в рамках ФГОС, мастер-классы преподавателей высшей категории, психологические аспекты организации образовательного процесса, создание ситуации успеха на уроке, индивидуальное консультирование преподавателей	
2013-2014	<p>Знакомство с нормативными документами колледжа, повышение качества учебных занятий (2 занятия), знакомство с информационными возможностями колледжа.</p> <p>Особенности ФГОС, компетентностный подход в системе профессионального образования, формирование учебно-методического комплекса в рамках ФГОС, мастер-классы преподавателей высшей категории, психологические аспекты организации образовательного процесса, создание ситуации успеха на уроке, подготовка к промежуточной и итоговой аттестации, индивидуальное консультирование преподавателей.</p>	9
2014-2015	Формирование учебно-методических комплексов (в том числе электронных), планирование урока и составление технологических карт урока, повышение качества учебных занятий, организация внеаудиторной самостоятельной работы студентов, организация практических занятий, мастер-классы преподавателей высшей категории, индивидуальное консультирование преподавателей	9

3 ступень – семинары и инструктивно-методические совещания для председателей выпускающих и невыпускающих предметных (цикловых)

комиссий. Темы семинаров для председателей предметных (цикловых) комиссий касаются организации инновационной и методической деятельности колледжа.

Таблица № 4 - Направления работы школы педагогического мастерства для председателей предметных (цикловых) комиссий

Учебный год	Основные направления	Кол-во семинаров
2012-2013	Формирование контрольно-оценочных средств. Инновационный учебно-методический комплекс	9
2013-2014	Разработка программ учебной и производственной практик Актуализация основных профессиональных образовательных программ Формирование фондов оценочных средств Совершенствование учебно-методического обеспечения образовательных программ Инновационные образовательные технологии	9
2014-2015	Обзор изменений в законодательных актах, регламентирующих образовательную деятельность Совершенствование программ подготовки специалистов среднего звена с учетом требований регионального рынка труда Организация научно-исследовательской деятельности студентов (олимпиадное движение, профессиональные конкурсы, научно-практические конференции) Требования к уроку учебной практики Разработка электронного учебно-методического комплекса	10

В организации семинаров школы педагогического мастерства для преподавателей и для председателей предметных (цикловых) комиссий принимают участие как сотрудники методической службы колледжа, так и специалисты других подразделений.

Однако, несмотря на все положительные результаты деятельности по повышению квалификации педагогического персонала, введение в действие с 01 января 2016 года профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015, зарегистрирован Министерством юстиции РФ 24.09.2015 рег.№38993) обозначило значительное количество проблем как в части выполнения требований к образованию и обучению, требований к опыту практической работы, так и в части готовности педагогических работников к выполнению отдельных трудовых действий в рамках трудовых функций, определенных профессиональным стандартом.

Так, профессиональным стандартом «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» определены следующие требования к образованию и обучению:

«Среднее профессиональное образование — программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование - бакалавриат, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю) Дополнительное профессиональное образование на базе среднего профессионального образования (программ подготовки специалистов среднего звена) или высшего образования (бакалавриата) - профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю).

При отсутствии педагогического образования - дополнительное профессиональное образование в области профессионального образования и(или) профессионального обучения; дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства Для преподавания дисциплин (модулей) профессионального учебного цикла программ среднего профессионального образования обязательно обучение по дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в три года.

Педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

Рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года».

Проанализировав соответствие педагогического персонала, задействованного в реализации образовательных программ, мы пришли к следующим выводам:

Значительным плюсом стало исключение требования о наличии у преподавателей обязательно высшего образования. Профессиональным стандартом установлено, что преподаватель может иметь и среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена. Таким образом, благодаря внедрению профессионального стандарта колледжу удалось значительно омолодить педагогический коллектив. По ряду специальностей предметные (цикловые) комиссии пополнились молодыми специалистами из числа выпускников колледжа: в 2016 году к работе в качестве преподавателей приступили трое выпускников колледжа, в 2017 – четверо, из них 1 – мастером производственного обучения. Кроме того, еще 2 выпускника, пришедших на работу в колледж в

структуру информатизационного центра в качестве техника и инженера, так же приступили к преподаванию.

Распределение штатных преподавателей и мастеров производственного обучения по уровням образования на конец 2017 года представлено на рисунке 10.



Рисунок 10. Распределение преподавателей и мастеров производственного обучения по уровням образования на конец 2017.

В то же время выявлен ряд существенных проблем:

Первая из них касается выполнения требования соответствия профилю (направленности) образования преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине, модулю.

Анализ преподавательского состава на предмет выполнения данного требования показал, что данное требование не выполняется в 7 случаях:

- 2 преподавателя информатики имеют образования по направлениям «Филология» и «Математика»,
- 2 преподавателя основ безопасности жизнедеятельности имеют так же образование совершенно другого профиля («История», «Химия»),
- преподаватель общеобразовательной учебной дисциплины «Естествознание» по образованию баллист,
- преподаватель специальных дисциплин по специальности «Садово-парковое и ландшафтное строительство» по образованию психолог,

- преподаватель специальных дисциплин по специальности «Экономика и бухгалтерский учет» по образованию финансовый аналитик без знания бухучета.

Таким образом, требование о соответствии профиля образования преподаваемой учебной дисциплине выполняется только на 94%.

Вторая проблема касается выполнения требования о наличии педагогического образования. В колледже работает большое число опытных преподавателей, имеющих техническое высшее профессиональное образование – это инженеры, пришедшие в свое время для работы в колледж с производства. Такие кадры имеют большой опыт как производственной, так и педагогической деятельности. В свое время колледж предпринимал ряд мер по адаптации таких работников к педагогической деятельности, однако формально требования профессионального стандарта в части наличия педагогического образования не выполняются.

Результаты выполнения требования о наличии «педагогической составляющей» представлены на рисунке 11.

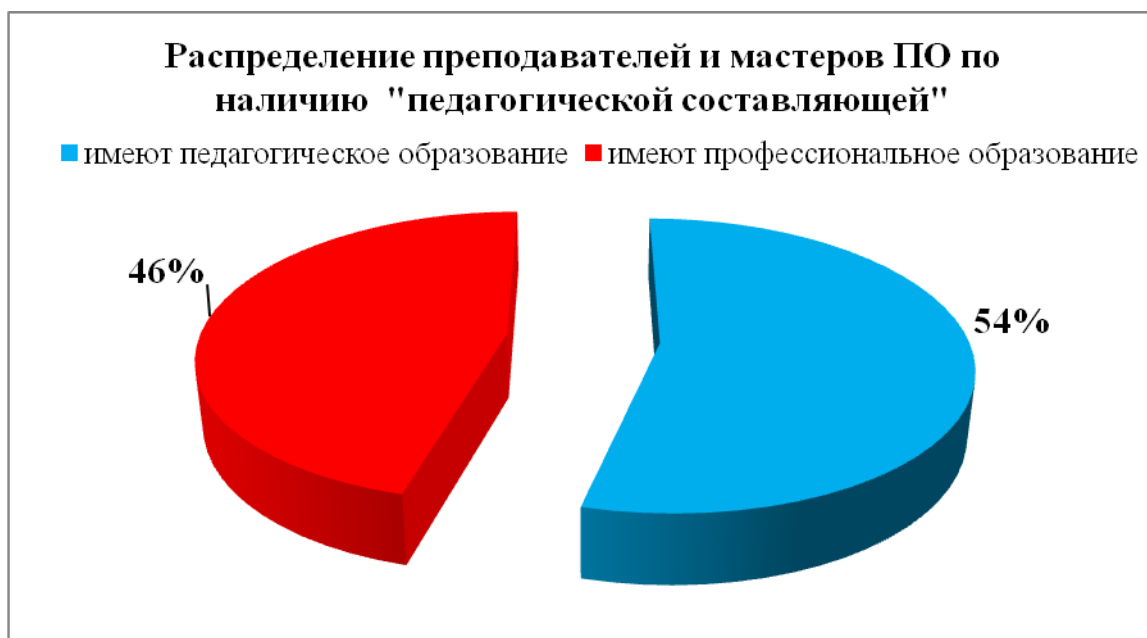


Рисунок 11. Результаты анализа выполнения требований профессионального стандарта к наличию педагогического образования.

Следующая проблема касается выполнения требований прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. На момент введения в действие профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» такое обучение проходили только отдельные категории преподавателей и мастеров производственного обучения, которые были задействованы в реализации программ учебных дисциплин и профессиональных модулей со значительным использованием компьютерной техники, сложного учебно-лабораторного и учебно-производственного оборудования. Их процент от общего числа штатных преподавателей и мастеров производственного обучения составил всего 24,5% (45 работников).

Следующая существенная проблема заключается в выполнении требования профессионального стандарта, касающегося обучения преподавателей и мастеров производственного обучения по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности **не реже одного раза в три года**. Достаточно успешно выстроенная ранее система повышения квалификации педагогических и руководящих работников колледжа была ориентирована на выполнение данного требования, но с совершенно иной периодичностью – **не реже 1 раза в 5 лет**.

Анализ выполнения требования профессионального стандарта в части повышения квалификации по профилю педагогической деятельности представлен на рисунке 12.

Так же наметилась серьезная проблема, касающаяся отрыва преподавателей и мастеров производственного обучения на достаточно значительный для образовательного процесса период (не менее двух недель) каждые три года. В общей картине по колледжу – из 183 преподавателей и мастеров производственного обучения каждый год не менее 60 (!) должны выбывать из учебного процесса на срок не менее 2-х недель, а это сложности и с расписанием, и с выполнением учебных планов и программ.



Рисунок 12. Результаты выполнения требования профессионального стандарта в части повышения квалификации по профилю педагогической деятельности.

Так же, профессиональным стандартом «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» определены следующие требования к опыту практической работы:

«Опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися и (или) соответствующей преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю) обязателен для преподавания по профессиональному учебному циклу программ среднего профессионального образования и при несоответствии направленности (профиля) образования преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю)».

Анализ выполнения данного требования так же обозначил проблему: в реализации учебных дисциплин и профессиональных модулей, входящих в структуру профессионального цикла образовательных программ среднего профессионального образования, реализуемых в рамках ФГОС СПО 3+ задействовано 103 преподавателя и мастера производственного обучения, из

них опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися, имеют всего 71 (69%), однако, все остальные преподаватели и мастера производственного обучения не реже 1 раза в три года проходят стажировку на предприятиях, организациях, в компаниях и фирмах соответствующей отрасли, в рамках которой имеют возможность реальной работы в конкретных производственных условиях, что дало основание считать, что в условиях действующей системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников данное требование выполняется на 100%.

Далее была проведена диагностика готовности преподавателей и мастеров производственного обучения к выполнению конкретных трудовых действий в рамках трудовых функций, определенных профессиональным стандартом «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Для этого было проведено анкетирование председателей предметных (цикловых) комиссий, руководителей специальностей, работников методической службы, курирующих отдельные направления научно-методической деятельности в рамках очных отделений. В качестве диагностического материала была использована анкета, разработанная Центром мониторинга и научно-методического обеспечения качества профессионального образования Челябинского института развития профессионального образования.

Анализ результатов анкетирования так же обозначил ряд проблем:

1. не все преподаватели умеют разрабатывать и обновлять программы учебных дисциплин и модулей: данная проблема отмечается у преподавателей невыпускающих предметных (цикловых) комиссий, в структуру которых входит значительное количество преподавателей родственных общеобразовательных учебных дисциплин. Отдельные преподаватели невыпускающих ПЦК вообще не участвовали в разработке и

актуализации программ ввиду того, что данной деятельностью был занят только председатель и отдельные члены предметной (цикловой) комиссии,

2. 33% опрошенных отметили, что не все преподаватели умеют консультировать студентов на этапах выбора темы, подготовки и оформления проектных, исследовательских и выпускных квалификационных работ; не знают методологию, теоретические основы и технологию научно-исследовательской и проектной деятельности, не могут самостоятельно организовывать проведение конференций, выставок, конкурсов профессионального мастерства;

3. большое количество опрошенных отметило нехватку знаний особенностей организации обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья;

4. 47% опрошенных отметили, что не все преподаватели знают, разрабатывают и эффективно используют информационно-образовательные ресурсы, необходимые для организации учебной, учебно-профессиональной, исследовательской или проектной деятельности студентов.

Инструментом решения данных проблем является модернизированная (усовершенствованная) система управления повышением квалификации педагогических работников колледжа.

2.2. Разработка программных мероприятий по совершенствованию системы управления повышением квалификации работников ГБПОУ «ЮУрГТК» в условиях внедрения профессионального стандарта

С целью решения обозначенных выше проблем была разработана структурно-функциональная модель совершенствования управления системой повышения квалификации педагогического персонала ЮУрГТК, представленная на рисунке 13.

Модель содержит три компонента: целеполагающий, организационно-содержательный и диагностико-результативный.

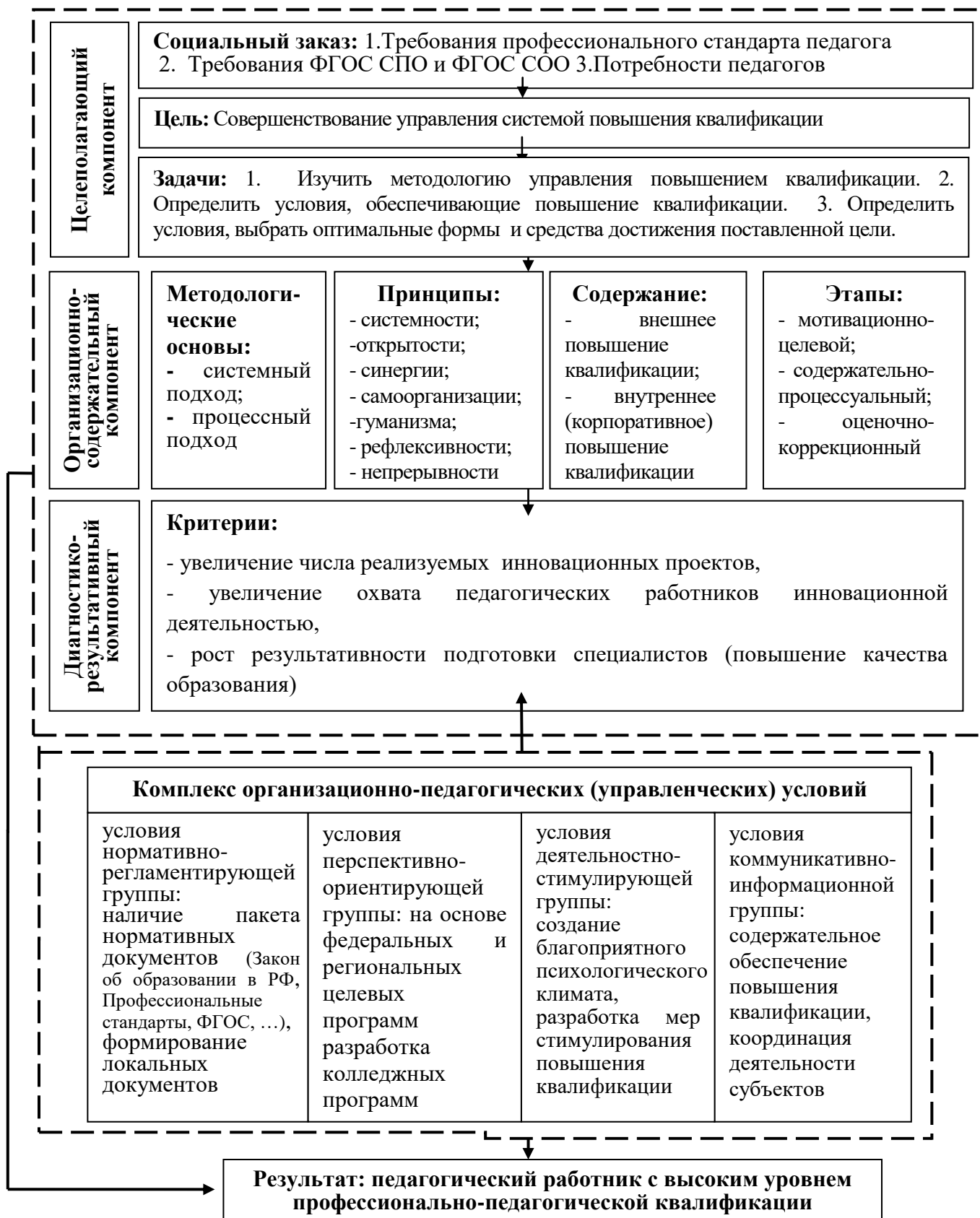


Рисунок 13. Структурно-функциональная модель совершенствования управления системой повышения квалификации

В структуру целеполагающего компонента входят:

- социальный заказ, который находит отражение в требованиях профессионального стандарта педагогической деятельности, федеральных государственных образовательных стандартах (в части требований к условиям реализации образовательных программ подготовки специалистов среднего звена),
- результаты изучения потребностей педагогических работников колледжа,
- цели и задачи управленческой деятельности в рамках управления системой повышения квалификации педагогических работников.

Организационно-содержательный компонент представлен:

- методологическими основаниями (системный и процессный подходы),
- принципами (в рамках выбранных подходов),
- содержанием, включающим в себя 2 блока: внешнее повышение квалификации и внутреннее (корпоративное) повышение квалификации,
- этапами деятельности по совершенствованию управления системой повышения квалификации.

Диагностико-результативный компонент устанавливает критерии оценки результативности деятельности по совершенствованию управления системой повышения квалификации, среди которых основным является повышение результатов подготовки специалистов. В целях повышения качества образования колледж реализует различные инновационные проекты, в разработке и реализации которых задействовано значительное число педагогических работников. Участие в реализации таких проектов неразрывно связано с повышением квалификации педагогических работников, развитием педагогической инициативы и творчества. Особая роль отводится проекту по выявлению и развитию одаренных студентов, так же направленному на повышение качества профессионального образования. Одним из критериев качества подготовки в рамках данного проекта является

результативность участия студентов в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, в Чемпионатах профессионального мастерства Ворлдскиллс Россия, в конкурсах проектов (курсовых, дипломных, исследовательских) студентов. Достижение высоких результатов подготовки возможно только при условии высокой квалификации педагогического персонала колледжа.

В ходе разработки модели на основе выбранных методологических подходов и принципов определен комплекс организационно-педагогических и управленческих условий, в структуру которого входят 4 группы:

- нормативно-регламентирующая,
- перспективно-ориентирующая,
- деятельностно-стимулирующая,
- коммуникативно-информационная.

На основе разработанной модели была спроектирована система программных мероприятий, направленных на обеспечение комплекса организационно-педагогических и управленческих условий совершенствования управления повышением квалификации педагогических работников. Выбор варианта программно-целевого решения выявленных проблем обусловлен тем, что такой подход в настоящее время является наиболее распространенным управленческим механизмом, отличающимся максимальной доступностью и простотой, достаточной универсальностью и адаптивностью. Основной идеей является положение о том, что управление в системе образования в условиях децентрализации должно быть программно-целевым, что позволяет увязывать воедино цели с ресурсами, подходить к перспективному планированию как к разработке целостной системы действий управленческих структур.

Разработка мероприятий осуществлялась в рамках этапов, определенных организационно-содержательным компонентом структурно-функциональной модели совершенствования управления системой повышения квалификации.

Таблица 5. Система программных мероприятий по совершенствованию управления повышение квалификации педагогических работников в условиях введения в действие профессиональных стандартов

№ п/п	Этап	Группа организационно-педагогических и управленческих условия	Мероприятие	Исполнитель	Срок	Результат
1	2	3	4	5	6	7
1.1	Мотивационно-целевой	нормативно-регламентирующая коммуниктивно-информационная	Организация изучения содержания профессионального стандарта руководящими и педагогическими работниками	заместители директора по направлениям	до декабря 2015г.	Определение новелл и отличий ПС
1.2		перспективно-ориентирующая	Актуализация содержание Программы развития колледжа с учетом введения в действие профессионального стандарта педагога СПО	заместители директора по направлениям	до декабря 2015г.	Актуальная программа развития, скорректированные целевые индикаторы
1.3		перспективно-ориентирующая	Проведение анкетирования преподавателей и мастеров производственного обучения с целью определения готовности к реализации трудовых действий, определенных профессиональным стандартом	заместитель директора по НМР, научно-методический центр	Январь-февраль 2016г.	Выявление проблем в готовности педагогов выполнять ТФ ПС
1.4		перспективно-ориентирующая	Анализ выполнения требований профессионального стандарта педагога СПО к образованию и обучению	заместитель директора по НМР, научно-методический центр	Январь-февраль 2016г.	Выявление проблем в выполнении требований ПС к образованию и обучению

1.5		перспективно-ориентирующая	Анализ выполнения требований профессионального стандарта педагога СПО к опыту практической работы	Отдел кадров	Январь-февраль 2016г.	Выявление проблем в выполнении требований ПС к опыту практической деятельности
1.6		перспективно-ориентирующая деятельностно-стимулирующая	Проведение тематического педагогического совета «Профессиональный стандарт педагога профессионального образования как средство управления качеством среднего профессионального образования»	Директор, заместители директора по направлениям	Январь 2016г.	Мотивация персонала
1.7		перспективно-ориентирующая деятельностно-стимулирующая	Проведение инструктивно-методического совещания с руководителями специальностей и председателями предметных (цикловых) комиссий по рассмотрению основных положений профессионального стандарта	заместитель директора по НМР, научно-методический центр	Февраль 2016г.	Организация изучения ПС, мотивация, разъяснительная работа
1.8		нормативно-регламентирующая коммуникативно-информационная	Размещение нормативных документов, локальных актов и материалов, касающихся внедрения профессионального стандарта педагога профессионального образования на корпоративном портале колледжа	заместитель директора по НМР, информатизационный центр	Февраль 2016г.	Информационное обеспечение внедрения ПС
1.9		перспективно-ориентирующая	Корректировка перспективного структуры и содержания плана	заместитель директора по НМР,	Январь 2016г.	Планомерное решение проблем

			повышения квалификации педагогических и руководящих работников колледжа на 2016 – 2019 гг.	научно-методический центр		введения ПС
1.10		нормативно-регламентирующая коммуникативно-информационная	Изучение содержания ФГОС СПО по ТОП-50 (в части требований с кадровым условиям реализации образовательных программ)	заместитель директора по НМР, научно-методический центр	Январь 2017г.	Определение новелл ФГОС ТОП-50
1.11		перспективно-ориентирующая	Разработка дорожной карты по развитию условий реализации образовательных программ по ТОП-50	заместитель директора по НМР, научно-методический центр	Октябрь 2017г.	Планомерное создание условий реализации ОП
2.1	Содержательно-процессуальный	перспективно-ориентирующая	Формирование рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов	Директор, заместители директора по направлениям	Январь 2016	обеспечение внедрения ПС
2.2		перспективно-ориентирующая	Проведение заседаний рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов по вопросам формирования дорожной карты	Директор, заместители директора по направлениям	По плану 2016, 2017 гг.	обеспечение внедрения ПС
2.3		нормативно-регламентирующая	Актуализация должностных инструкций преподавателя, мастера производственного обучения, методиста, заведующего научно-методическим центром, председателя предметной (цикловой) комиссии	Директор, заместители директора по направлениям , отдел кадров,	2016г.	выполнение требований ПС
2.4		нормативно-регламентирующая	Актуализация трудовых договоров с педагогическими работниками	Директор, заместители директора по	2016г.	выполнение требований ПС

				направлениям , отдел кадров,		
2.5		нормативно- регламентирующая	Актуализация содержания коллективного договора	Директор, профсоюзный комитет	2016г.	выполнение требований ПС
2.6		нормативно- регламентирующая деятельностно- стимулирующая	Актуализация положения об оплате труда работников колледжа	Директор, заместители директора по направлениям, отдел кадров	2016г.	стимулирование преподавателей
2.7		нормативно- регламентирующая деятельностно- стимулирующая	Актуализация положения о рейтинговой оценке деятельности преподавателей колледжа	Директор, заместители директора по направлениям	2016г.	стимулирование преподавателей
2.8		коммуникативно- информационная	Создание и ведение электронной базы данных об образовании и обучении, опыте практической работы преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа	Заместитель директора по НМР, начальник отдела кадров, ИЦ	2016 -2017	мониторинг качества педагогических кадров
2.9		перспективно- ориентирующая	Составление списка преподавателей с проблемой несоответствия профиля образования преподаваемым учебным дисциплинам, профессиональным модулям	Заместитель директора по НМР, начальник отдела кадров, ИЦ	2016 -2017	Актуализация планирования
2.10		деятельностно- стимулирующая	Организация обучения преподавателей п. 2.9 по программам профессиональной переподготовки («Теория и методика преподавания естествознания», «Теория и методика преподавания ОБЖ»),	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Выполнение требований ПС к образованию и обучению

			«Теория и методика преподавания информатики»)			
2.11	перспективно-ориентирующая	Составление списка преподавателей и мастеров производственного обучения, не имеющих педагогического образования	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Выполнение требований ПС к образованию и обучению	
2.12	деятельностно-стимулирующая	Составление плана поэтапного обучения преподавателей и мастеров ПО п.2.11 по программе профессиональной переподготовки «Методика профессионального обучения»	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Выполнение требований ПС к образованию и обучению	
2.13	деятельностно-стимулирующая	Определение образовательных организаций ВО и ДПО, на базе которых будет организовано обучение педагогов по программа профессиональной переподготовки	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	Январь 2016г	Список образовательных программ для освоения	
2.14	деятельностно-стимулирующая	Заключение договоров о целевом приеме и целевой подготовке выпускников колледжа по программам высшего образования (бакалавриат) по направлению подготовки 44.03.00 Профессиональное обучение (по отраслям) с ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет»	Директор	2016г	Выстроенное взаимодействие в ОО ВО	
2.15	деятельностно-стимулирующая	Заключение договоров о целевом приеме и целевой подготовке работников колледжа по	Директор, зам. Директора по НМР	2016, 2017	Развитие кадрового обеспечения образовательных	

			программам высшего образования (магистратура) по направлению подготовки 44.04.00 Профессиональное обучение с ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет»			программ, повышение квалификации персонала
2.16	деятельностно-стимулирующая	Организация обучения педагогических работников по программе профессиональной переподготовки «Методика профессионального обучения» по очной форме обучения на бюджетной основе в ГБУ ДПО ЧИРПО	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017		Выполнение требований ПС к образованию и обучению
2.17	деятельностно-стимулирующая	Организация обучения педагогических работников по программе профессиональной переподготовки «Методика профессионального обучения» по очно-заочной форме обучения с применением дистанционных образовательных технологий на коммерческой основе в ГБУ ДПО ЧИРПО	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017		Выполнение требований ПС к образованию и обучению
2.18	деятельностно-стимулирующая	Организация обучения педагогических работников по программе профессиональной переподготовки «Методика профессионального обучения» по очно-заочной форме обучения с применением дистанционных	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017		Выполнение требований ПС к образованию и обучению

			образовательных технологий на бюджетной основе ГБУ ДПО ЧИРПО на базе колледжа с частичным отрывом от производства			
2.19	деятельностно-стимулирующая	Организация обучения педагогических работников по программе профессиональной переподготовки по профилю реализуемых программ (Садово-парковое и ландшафтное строительство; Экономика и бухгалтерский учет) по очно-заочной форме обучения в учебных центрах без отрыва от производства	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Выполнение требований ПС к образованию и обучению	
2.20	перспективно-ориентирующая	Изучение рынка образовательных услуг по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, выбор программ, интересных преподавателям и мастерам производственного обучения колледжа	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Выполнение требований ПС к образованию и обучению	
2.21	перспективно-ориентирующая	Заключение договора о сетевом взаимодействии с МЦК (Казань, Королев, Чебоксары)	Директор, заместитель директора по НМР	2016-2017	Планирование совместной деятельности	
2.22	перспективно-ориентирующая	Корректировка перспективного плана повышения квалификации педагогических работников	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	Ежегодно с учетом кадровых изменений	Реализация дорожной карты	

2.23		деятельностно-стимулирующая	Организация обучения педагогов колледжа по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, предлагаемым ГБУ ДПО ЧИРПО по очной форме обучения на бюджетной основе (Организация профессиональной деятельности психолого-педагогического направления; Теория обучения и педагогические технологии; Системно-деятельностный подход в проектировании современного урока)	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Выполнение требований ПС к образованию и обучению
2.24		деятельностно-стимулирующая	Организация обучения педагогов колледжа по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, предлагаемым ГБУ ДПО ЧИРПО по очно-заочной форме обучения на бюджетной основе (направление: «ИКТ в профессиональной деятельности»: ИКТ в процессе обучения: применение ЭУМК в процессе обучения студентов средствами АСУ на основе Moodle, ИКТ в образовании (базовый уровень), ИКТ в образовании (продвинутый уровень))	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Выполнение требований ПС к образованию и обучению

2.25	деятельностно-стимулирующая	Организация обучения педагогов колледжа по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации в форме стажировки, предлагаемым ГБУ ДПО ЧИРПО по очно-заочной форме обучения на коммерческой основе	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Выполнение требований ПС к образованию и обучению
2.26	деятельностно-стимулирующая	Организация обучения педагогов колледжа по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, предлагаемым ГБУ ДПО ЧИРПО по очно-заочной форме обучения на коммерческой основе: Компетентностный подход к тестированию и оценке знаний по иностранному языку,	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Выполнение требований ПС к образованию и обучению
2.27	деятельностно-стимулирующая	Повышение квалификации через участие в проектно-аналитических сессиях межрегиональных центров компетенций: Проектирование и апробация обр.программ по новым, наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальности ТОП-50 в области информационных и коммуникационных технологий; «Подготовка кадров в соответствии с требованиями ФГОС ТОП-50 с учетом	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Выполнение требований ПС к образованию и обучению

			стандартов движения WSR»			
2.28	деятельностно-стимулирующая	Повышение квалификации педагогических работников в рамках дополнительного профессионального образования Союза «Ворлдскилл Россия»: «Практика и методика подготовки кадров с учетом стандарта Ворлдскиллс Россия	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Выполнение требований ПС к образованию и обучению	
2.29	деятельностно-стимулирующая	Повышение квалификации педагогических работников по ДПП «Организация и проведение региональных чемпионатов Ворлдскиллс Россия»	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Выполнение требований ПС к образованию и обучению	
2.30	деятельностно-стимулирующая	Повышение квалификации педагогических работников по ДПП «Методика проведения демонстрационного экзамена»	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Выполнение требований ПС к образованию и обучению	
2.31	деятельностно-стимулирующая	Повышение квалификации педагогических работников по ДПП «Основы проектного управления», «Подготовка кадров для будущего. Подходы к организации новаторского обучения молодых специалистов», обучение педагогов в Академии Cisco	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Выполнение требований ПС к образованию и обучению	
2.32	деятельностно-стимулирующая	Разработка и реализация программы Адаптации молодых и вновыпринятых преподавателей в колледже	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Закрепление молодых педагогов в колледже	

2.33	деятельностно-стимулирующая	Закрепление наставников за каждым молодым педагогическим работником	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Закрепление молодых педагогов в колледже
2.34	деятельностно-стимулирующая	Мониторинг закрепления молодых преподавателей и мастеров ПО в колледже	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Закрепление молодых педагогов в колледже
2.35	деятельностно-стимулирующая	Разработка индивидуального маршрута профессионального роста молодого преподавателя или мастера ПО	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Закрепление молодых педагогов в колледже
2.36	деятельностно-стимулирующая	Методическое сопровождение подготовки к аттестации молодых преподавателей	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Закрепление молодых педагогов в колледже
2.37	деятельностно-стимулирующая	Разработка системы педагогических внутриколледжных конкурсов по актуальным направлениям профессионально-педагогической деятельности	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Повышение квалификации и обмен опытом педагогов
2.38	деятельностно-стимулирующая	Проведение педагогической научно-практической конференции, издание сборника материалов по итогам педагогической НПК	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Повышение квалификации и обмен опытом педагогов
2.39	деятельностно-стимулирующая	Разработка и реализация ДПП (в колледже) - Охрана труда в образовательном процессе; - Технологии обучения лиц с ОВЗ, - Технология проектного обучения.	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Повышение квалификации педагогов

2.40	деятельностно-стимулирующая	Подготовка и проведение проблемных педагогических советов «Управление проектами как фактор развития ПОО»	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Повышение квалификации в области образовательных проектов
2.41	деятельностно-стимулирующая	Проведение цикла проблемных научно-практических семинаров «Проектирование образовательных программ по ФГОС ТОП-50 и ФГОС СПО 4»	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Повышение квалификации в области образовательных проектов
2.42	деятельностно-стимулирующая	Разработка дорожных карт создания условий (в т.. кадровых) реализации образовательных программ по ФГОС ТОП-50 и ФГОС СПО 4	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Повышение квалификации
2.43	деятельностно-стимулирующая	Методическое сопровождение подготовки педагогических работников к конкурсам профессионального мастерства	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Повышение квалификации
2.44	деятельностно-стимулирующая	Организация работы методических выставок по актуальной тематике	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Повышение квалификации
2.45	деятельностно-стимулирующая	Разработка и оформление методических рекомендаций для педагогов по проектированию образовательных программ, проектированию учебных занятий и проч.	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Повышение квалификации
2.46	деятельностно-стимулирующая	Проведение цикла обучающих семинаров по современным технологиям обучения	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Повышение квалификации

2.47		деятельностно-стимулирующая	Формирование и организация работы ВТК колледжного уровня по решению актуальных для колледжа проблем	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Повышение квалификации
2.48		деятельностно-стимулирующая	Организация работы педагогических работников в составе областных ВТК	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Повышение квалификации
2.49		деятельностно-стимулирующая	Организация работы педагогических работников в составе федеральных творческих групп в составе ФУМО	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Повышение квалификации
2.50		деятельностно-стимулирующая	Организация работы педагогических работников в составе федеральных творческих групп в рамках взаимодействия с МЦК	Заместитель директора по НМР, научно-методический центр	2016 -2017	Повышение квалификации
2.51		деятельностно-стимулирующая	Комплектование проектных команд преподавателями и мастерами ПО	Директор, заместители директора по направлениям	2016 -2017	Повышение квалификации
2.52		деятельностно-стимулирующая	Разработка инновационных проектов и целевых программ	Директор, заместители директора по направлениям	2016 -2017	Повышение квалификации
2.53		деятельностно-стимулирующая	Реализация инновационных проектов и целевых программ	Директор, заместители директора по направлениям	2016 -2017	Повышение квалификации
3.1	Оценочно-коррекционный	деятельностно-стимулирующая	Мониторинг качества реализуемых колледжем проектов	Директор, заместители директора по направлениям	2016 -2017	Выявление проблем и коррекция

3.2	деятельностно-стимулирующая	Мониторинг достижения задач по обеспечению выполнения требования профессионального стандарта	Директор, заместители директора по направлениям	2016 -2017	Выявление проблем и коррекция
3.3	деятельностно-стимулирующая	Изучение удовлетворенности преподавателей	Директор, заместители директора по направлениям	2016 -2017	Выявление проблем и коррекция
3.4	деятельностно-стимулирующая	Анализ динамики роста профессиональной педагогической квалификации преподавателей и мастеров ПО колледжа	Директор, заместители директора по направлениям	2016 -2017	Выявление проблем и коррекция
3.5	деятельностно-стимулирующая	Мониторинг качества подготовки специалистов среднего звена по установленным программой развития целевым индикативным показателям	Директор, заместители директора по направлениям	2016 -2017	Выявление проблем и коррекция

Данная система программных мероприятий является частью программы развития колледжа, входит в структуру целевых программ, разрабатываемых в рамках различных инновационных проектов, является блоком мероприятий по реализации дорожной карты апробации и введения в действие профессиональных стандартов педагогов, работающих в системе среднего профессионального образования.

Эффективность применения данной системы программных мероприятий мы рассмотрим в следующем пункте настоящей главы исследовательской работы.

Однако стоит подробнее остановиться на нововведениях, касающихся организации повышения квалификации на внешнем и внутреннем (корпоративном) уровнях.

Схема управления повышением квалификации на внешнем уровне представлена на рисунке 14.

Среди поставщиков образовательных услуг необходимо выделить:

- ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования», предлагающий программы:

а) профессиональной переподготовки как предметного так и педагогического направления, различных форм обучения, в т.ч. и очно-заочную с применением дистанционных образовательных технологий на базе колледжа;

б) комплексные программы повышения квалификации с учетом специфики реализуемых циклов и направлений деятельности;

в) различные виды стажировок для педагогических работников с использованием потенциала предприятий, общеобразовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

- ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», предоставляющий колледжу уникальную возможность «доращивания» выпускников до уровня преподавателей и мастеров производственного обучения, профессионального роста и развития

опытных педагогических кадров в рамках программ магистратуры с возможностью организации практик и исследовательской деятельности под интересы и задачи колледжа;

- межрегиональные центры компетенций, реализующие остроактуальные программы повышения квалификации по проблемам разработки и реализации образовательных программ по новым ФГОС СПО, в том числе по специальностям и профессиям ТОП-50;

- Академия союза «Молодые профессионалы Ворлдскилл Россия», реализующая остроактуальные программы:

а) по разработке и реализации образовательных программ в соответствии с требованиями международных стандартов в рамках компетенций WSR,

б) по методике проведения региональных Чемпионатов Ворлдскиллс Россия с возможностью прохождения испытаний и получения сертификата эксперта,

в) по методике подготовки, проведения и оценивания результатов демонстрационного экзамена с возможностью прохождения испытаний и получения сертификата на право оценки демозамена по конкретной компетенции;

- общество «Знание», предоставляющие услуги по программам переподготовки по «редким» для Челябинска и Челябинской области направлениям (например, Ландшафтное строительство или Архитектура).

Особого внимания заслуживает проблема мотивации педагогических кадров к обучению по дополнительным профессиональным программам.

Основными мотивационными средствами являются:

- действующая система рейтинговой оценки качества и результативности деятельности преподавателей (основание для установления стимулирующих выплат преподавателям за качество профессиональной деятельности),

- ежегодная оценка результатов деятельности предметных (цикловых) комиссий,

- система планирования обучения педагогических работников по дополнительным профессиональным программам.



Рисунок 14. Схема управления повышением квалификации (внешний уровень).

При планировании обучения преподавателей и мастеров производственного обучения максимально учитываются профессиональные интересы, проблемы и перспективы роста педагогического работника. Представленная колледжем возможность пройти обучения в Академии

Союза Ворлдскиллс Россия, в Межрегиональном центре компетенций является хорошим стимулом профессионального роста преподавателя. Возможность обучения на базе колледжа, без отрыва или с частичным отрывом от производства, предоставляемая колледжем возможность участия в он-лайн семинарах, обучающих вебинарах так же повышают привлекательность обучения по дополнительным профессиональным программам.

Зачастую, положительным стимулом является одновременное обучение группы преподавателей от колледжа по дополнительным программам повышения квалификации или профессиональной переподготовки. Среди способов мотивации – направление на обучение в рамках целевого договора по программам высшего образования, особенно по программам магистратуры, а так же поддержка обучения в аспирантуре, работы над диссертационным исследованием.

На рисунке 15 представлена модернизированная схема управления повышением квалификации на внешнем (корпоративном) уровне.

В усовершенствованно системе управления повышением квалификации так же можно выделить три ступени, однако, задачи и содержание деятельности в рамках каждой ступени претерпели существенные изменения.

Первая ступень касается создания условий для максимального закрепления молодых или влившихся в коллектив педагогов, для эффективной адаптации к требованиям, режиму и традициям колледжа. Данную ступень можно рассматривать как систему управленческого и методического сопровождения педагога, работающего в колледже первый год. Данная система сопровождения включает в себя:

- обучение в рамках 2-х курсов: адаптационный курс и школа молодого педагога;
- закрепление наставника;
- посещение занятий и мастер-классов педагогов-новаторов;

- сопровождение подготовки к аудитам качества учебных занятий, аудитам качества классных часов, проведение аудитов сотрудниками научно-методической службы колледжа;

- анализ проблем и затруднений, планирование развития профессиональной педагогической квалификации;

- методическое консультирование, сопровождение подготовки к аттестации на квалификационную категорию.

Суть второй ступени системы повышения квалификации – организация самообразования, внутрикорпоративного обучения педагогов, обмена педагогическим опытом в индивидуальной, групповой, коллективной формах; создание системы развития педагогической инициативы, творчества, профессионального мастерства.

Согласно вышеотмеченным принципам (системности, синергии, самоорганизации, непрерывности) планирование индивидуальной методической деятельности, одним из направлений которой является повышение квалификации, осуществляется в рамках схемы: общеколледжная методическая тема и колледжный план научно-методической работы → методическая тема и план работы предметной (цикловой) комиссии → индивидуальная методическая тема (проблема) и план методической работы преподавателя. Выполнение планов всех уровней ежегодно анализируется и на основе анализа формируются задачи и содержание деятельности на перспективу.

Особого внимания заслуживают форы повышения квалификации данной ступени. По итогам анализа готовности педагогов колледжа к внедрению профессионального стандарта были разработаны и реализованы через колледжный центр переподготовки и повышения квалификации три дополнительных профессиональных программы повышения квалификации:

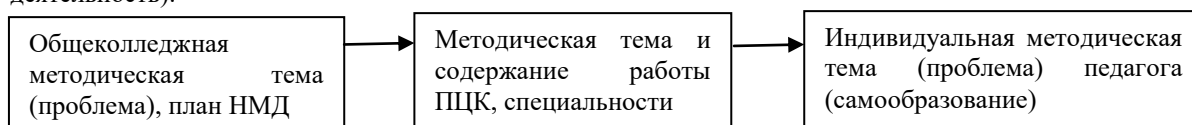
- Охрана труда в образовательном процессе;
- Технологии обучения лиц с ОВЗ,
- Технология проектного обучения.

Ступень 1. Адаптация педагогических кадров



Ступень 2. Школа педагогического мастерства

- Научно-методическая работа в колледже (индивидуальная, групповая, коллективная деятельность):



Формы внутриколледжного повышения квалификации

Проблемный педсовет

Проблемный научно-практический семинар

Методический конкурс

Конкурс профессионального и педагогического мастерства (преподаватель года, самый классный классный, лучший по профессии (специальности))

Подготовка к областным конкурсам педагогического мастерства «Мастер года», «педагогический дебют»

Подготовка к областным конкурсам профессионального мастерства среди мастеров ПО и руководителей практики

Научно-практические педагогические конференции

Заседание методических советов, заседания предметных (цикловых) комиссий

Семинары для руководителей специальностей и председателей ПЦК (ежемесячно по актуальным проблемам)

Методические выставки (методических разработок, проектов)

Мастер-классы, открытые уроки

Циклы обучающих семинаров, рекомендации для педагогов

Ступень 3. Инновационная деятельность

Формы участия педагогов в инновационной деятельности

Колледжные ВТК по разработке и реализации проектов

Областные ВТК по решению актуальных проблем в рамках ОМО

Областные ВТК, курируемые Челябинским ИРПО

Работа в составе творческих групп Федеральных учебно-методических объединений

Работа в составе проектных групп при Межрегиональных центрах компетенций

Рисунок 15. Система корпоративного повышения квалификации

Ежегодно в рамках научно-методической работы проводятся методические конкурсы. Тематика и содержание конкурсов с целью обеспечения повышения квалификации педагогов - участников конкурса тщательно продумываются. Тематика методических конкурсов охватывает перспективные и актуальные направления развития профессионального образования. Например, в 2016 году был проведен колледжный конкурс электронных учебно-методических комплексов, а в 2017 году – конкурс на лучший электронный образовательный ресурс (в рамках областного). Выбор данной темы обусловлен, во-первых, актуальность проблемы разработки средств реализации электронного обучения, дистанционных образовательных технологий; во-вторых, тем фактом, что более 75% преподавателей колледжа успешно прошли обучение по программе повышения квалификации «ИКТ в процессе обучения: применение ЭУМК в процессе обучения студентов средствами АСУ на основе Moodle»; в-третьих, создан колледжный портал dom.sustec.ru, который предполагает широкое внедрение элементов электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в учебный процесс. Данный конкурс дал ощутимый толчок к повышению активности преподавателей по решению актуальной задачи по внедрению системы электронного обучения и дистанционных технологий в практику подготовки специалистов среднего звена, особенно по заочной форме обучения.

Всего за 2016 и 2017 годы было проведено 4 педагогических конкурса, в которых приняли участие 89 педагогических работников. Для проведения конкурсов три опытных преподавателя были включены в состав жюри и работали над разработкой критериев оценки и оценкой конкурсных материалов.

Особого внимания заслуживают конкурсы профессионального педагогического мастерства «Преподаватель года» и «Самый классный классный». Конкурсные задания формируются научно-методической службой и направлены на решение актуальных педагогических проблем.

Такие конкурсы способствуют повышению квалификации и педагогического мастерства не только участников, но и зрителей, так как являются демонстрацией педагогических находок, идей и достижений.

Преподаватели колледжа – активные участники областных конкурсов педагогического мастерства «Мастер года», «Педагогический дебют», областных конкурсов профессионального мастерства среди мастеров производственного обучения или руководителей практики по направлениям подготовки. Участию в конкурсе предшествует большая подготовительная работа при сопровождении методической службы и персонально заместителя директора по научно-методической работе. Результаты конкурсов мы считаем индикаторами уровня профессионализма работающих в колледже педагогов. Одна победа и призовое место в конкурсе «Мастер года», победа в конкурсе «Педагогический дебют», пять первых мест только за последние два года в областных конкурсах профессионального мастерства среди мастеров производственного обучения или руководителей практики по направлениям подготовки являются подтверждением эффективности действующей в колледже системы работы с педагогическими кадрами.

Другой формой повышения квалификации являются семинары, проводимые ежемесячно заместителем директора по научно-методической работе для председателей предметных (цикловых) комиссий. Вопросы, рассматриваемые на семинарах, являются актуальными, формы проведения семинаров разнообразны (круглые столы, диспуты, деловые игры, проблемные лекции и проч.). Далее, председатели предметных (цикловых) комиссий транслируют полученную на семинаре информацию в свою цикловую комиссию.

Особая роль в повышении квалификации, выявлении, обобщении и распространении педагогического опыта отводится педагогическим научно-практическим конференциям, которые в областном или городском формате проводятся на базе колледжа каждый год. В прошлом году участие в такой конференции принимали учителя общеобразовательных школ, которые

совместно с колледжем участвуют в проекте «ТЕМП». Данные конференции позволяют более системно рассмотреть отдельные актуальные вопросы, обменяться педагогическими идеями, выявить зерна уникального педагогического опыта. По итогам конференций методической службой колледжа издается сборник материалов (тезисов, докладов) конференций, который используется в работе с молодыми преподавателями.

Два года назад в практику научно-методической работы были введены мастер-классы и открытые уроки, которые проводят преподаватели высокой квалификации для своих коллег. Молодых преподавателей обязательно привлекаем к посещению данных мероприятий. В рамках мастер-классов и открытых уроков преподаватели-профессионалы демонстрируют практический опыт использования современных педагогических технологий, оптимальное сочетание форм и методов обучения. Выверенные методистами разработки уроков, а так же все конкурсные материалы преподавателей и мастеров производственного обучения из числа победителей и призеров, являются обязательными экспонатами колледжной выставки методических материалов.

Итогом совершенствования внутренней системы повышения квалификации персонала колледжа является 3 ступень – инновационная деятельность. Инновационная деятельность в современных условиях рассматривается нами как разработка и реализация проектов в образовании. Проект, по мнению А.М. Новикова, это интеграционная деятельность по достижению заданной оригинальной цели, осуществляемая под единым управлением. Разработка и реализация проектов предполагает особую управленческую деятельность. Проектное управление это такой тип управления образовательной организацией в режиме развития, при котором осваиваются новшества и наращивается образовательный потенциал организации, и, как следствие, улучшается качество его работы. Проектное управление, как технология, само по себе является инновацией. Каждый проект разрабатывается и реализуется командой проекта.

Таблица 6. Инновационные проекты, реализуемые колледжем.

Проект	Куратор	Руководитель	Ответственный исполнитель, исполнители	Сроки реализации	Цена (доходы)
Реализация образовательных программ по ТОП-50	Тубер И.И. директор колледжа	Крашакова Т.Ю., зам. директора по НМР	заведующие отделениями, руководители специальностей ТОП-50, предметные (цикловые) комиссии	2017 - 2021	Субсидия на госзадание 6,75 млн./год
Участие в пилотной апробации Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста	Тубер И.И. директор колледжа	Степанова Е.А., зам. директора по УПР	Архитектурно-строительное отделение	2017 - 2021	-
Развитие информационной образовательной среды	Крашакова Т.Ю., зам. директора по НМР	Косинцев С.В., руководитель ИЦ	Информатизационный центр, политехнический комплекс	2015-2019	-

Многофункциональный центр прикладных квалификаций	Тубер И.И. директор колледжа	Ярошенко А.А., зам. директора по ПО	Многофункциональный центр прикладных квалификаций, учебно-методический центр	2015-2019	10 млн.
Развитие воспитательной среды	Тубер И.И. директор колледжа	Родионов С.Л., зам. директора по УВР	Воспитательный отдел, классные руководители	2015-2019	-
Одаренные дети	Тубер И.И. директор колледжа	Крашакова Т.Ю., зам. директора по НМР	Научно-методический центр, предметные (цикловые) комиссии	2015-2019	1,8 млн.
Ведущий колледж, драйвер	Тубер И.И. директор колледжа	Крашакова Т.Ю., зам. директора по НМР	Предметные (цикловые) комиссии УГС 09.00.00 Информатика и вычислительная техника	2017-2019	-
Специализированный центр компетенций	Крашакова Т.Ю., зам. директора по	Беляков И.В., руководитель	СЦК, информатизационный центр, ПЦК УГС	2017-2019	5,8 млн.

	НМР	СЦК	09.00.00 Информатика и вычислительная техника		
Создание образовательного центра отраслевых технологий	Степанова Е.А.	Падюков Ю.А.	Машиностроительное отделение	2015-2019	16,5 млн.
Создание образовательного центра развития перспективных IT-компетенций	Тубер И.И. директор колледжа	Крашакова Т.Ю., зам. директора по НМР	Предметные (цикловые) комиссии УГС 09.00.00 Информатика и вычислительная техника, информатизационный центр	2017-2019	5,8 млн.

Кроме участия в разработке и реализации проектов, преподаватели и мастера производственного обучения колледжа активно работают в составе временных творческих коллективов (ВТК), творческих групп областного и федерального уровней:

- Областной уровень: ВТК по разработке методического обеспечения общеобразовательных учебных дисциплин, ВТК по разработке заданий областных олимпиад по учебным дисциплинам и специальностям, заданий для областных конкурсов профессионального мастерства, ВТК по разработке заданий региональных Чемпионатов Ворлдскиллс Россия по новым презентационным компетенциям;

- Федеральный уровень: творческие группы по актуализации содержания ФГОС СПО на основе профессиональных стандартов (в составе Федеральных учебно-методических объединений); творческие группы по разработке примерных основных образовательных программ по ФГОС ТОП-50 (в рамках взаимодействия с Межрегиональными центрами компетенций).

Достаточно серьезный уровень развития педагогической квалификации и значительный рывок в ее развитии можно отметить у преподавателей и методических работников, входящих в состав федеральных творческих групп в рамках федеральных учебно-методических объединений или межрегиональных центров компетенций. Работа в таких группах позволяет находиться на самом острие развития системы образования, быть участником разработки самых смелых и новых идей и проектов для системы среднего профессионального образования. Это ли не стимул к дальнейшему росту и профессиональному развитию.

Все выше перечисленные нововведения обеспечили рост показателей качества педагогических кадров, рост качества образования, о чем говорят результаты, представленные в следующем разделе главы.

2.3. Анализ эффективности результатов внедрения системы программных мероприятий по совершенствованию системы управления повышением квалификации работников ПОО в условиях внедрения профессиональных стандартов

Для анализа эффективности результатов внедрения системы программных мероприятий по совершенствованию системы управления повышением квалификации работников ПОО в условиях внедрения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» были выбраны четыре группы индикативных показателей:

1 группа показателей, которые характеризуют выполнение требований профессионального стандарта к образованию, обучению и опыту практической деятельности:

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, профиль (направление) образования которых соответствует преподаваемым учебным дисциплинам, профессиональным модулям;

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих педагогическое образование или прошедших переподготовку по педагогическому направлению;

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших повышение квалификации по профилю педагогической деятельности за последние три года;

- доля преподавателей профессионального цикла и мастеров производственного обучения, имеющих опыт производственной деятельности или прошедших стажировку в условиях реального производства за последние 3 года;

2 группа показателей, которая характеризует готовность преподавателей и мастеров производственного обучения выполнять трудовые функции и трудовые действия, предусмотренные профессиональным стандартом в рамках обобщенных трудовых функций,

относящихся к должностям «преподаватель» или «мастер производственного обучения»:

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, готовых (знают как) разрабатывать и обновлять программы учебных дисциплин, профессиональных модулей, практик;

- доля преподавателей, готовых (знают как и умеют) эффективно организовывать проектную, исследовательскую деятельность студентов;

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, готовых (знают как) реализовывать образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья;

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, готовых (знают как) разрабатывать и использовать электронные образовательные ресурсы;

3 группа показателей касается инновационной деятельности колледжа:

- количество реализуемых инновационных проектов,

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, задействованных в разработке и реализации инновационных проектов;

- объем субсидий, выделенных для реализации проектов;

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, принявших участие в педагогических и профессиональных конкурсах различных уровней;

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, принявших участие в различных научно-практических конференциях, семинарах, заседаниях ОМО в качестве докладчиков или имеющих публикации в различных изданиях;

4 группа показателей, которые характеризуют рост качества профессионального образования (из программы развития ЮУрГТК):

- качественная успеваемость студентов;

- доля выпускников, прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших оценки «4» или «5», в общей численности выпускников по программам СПО;

- доля трудоустроенных и занятых выпускников, завершивших обучение, по отношению к общему числу выпускников;

- количество победителей и призеров олимпиад, конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства областного, федерального и международного уровней из списка мероприятий федерального мониторинга за год;

- процент выпускников, успешно прошедших процедуры независимой оценки квалификаций от общего числа выпускников, участвующих в данной процедуре.

Показатели 4 группы взяты из перечня целевых индикативных показателей программы развития ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж». Мониторинг достижения определенных Программой развития целевых индикативных показателей проводится рабочей группой из числа заместителей директоров по направлениям и руководителей структурных подразделений дважды в календарном году. Цель мониторинга - определение уровня достижения поставленных целей и задач развития колледжа, определение основных тенденций достижения контрольных индикативных целевых показателей и составление прогноза на перспективу, выявление и решение проблем в достижении индикативных показателей, ориентация педагогического коллектива колледжа на самосовершенствование, определение рисков с целью управления ими.

Рассмотрим динамику показателей каждой из четырех групп.

На рисунке 16 представлена диаграмма изменения показателей группы 1 на начало 2016 года и конец 2017.



Рисунок 16. Динамика показателей группы 1, которые характеризуют выполнение требований профессионального стандарта к образованию, обучению и опыту практической деятельности.

Как видно из диаграммы, наметился рост по каждому из показателей, следовательно, до 2019 года можно прогнозировать 100%-ное выполнение требований профессионального стандарта к образованию, обучению и опыту практической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения ЮУрГТК.

На рисунке 17 представлена диаграмма изменения показателей группы 2 на начало 2016 года и конец 2017.

Как видно из диаграммы, имеется рост по каждому из показателей, следовательно, разработанная и реализованная система программных мероприятий, затрагивающих совершенствование системы внутреннего (корпоративного) повышения квалификации, на практике обеспечила готовность педагогических работников колледжа выполнять трудовые действия и трудовые функции, предусмотренные профессиональным стандартом.

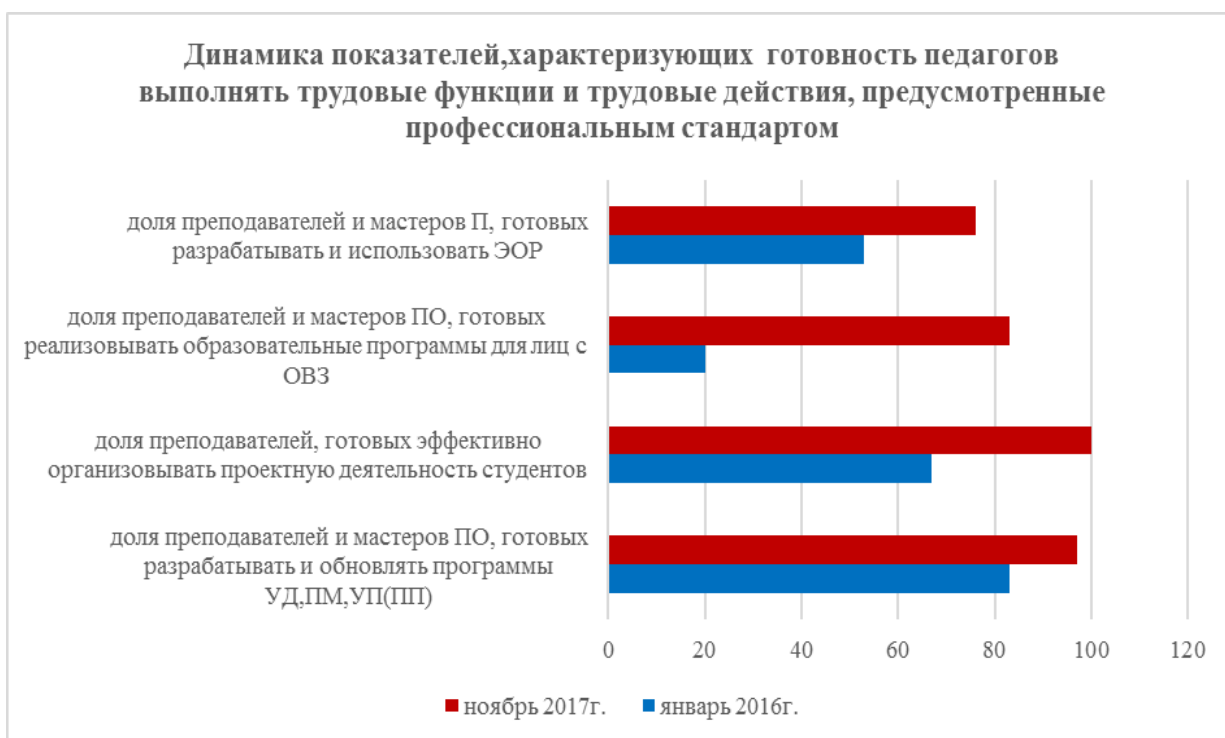


Рисунок 17. Динамика показателей группы 2, которая характеризует готовность преподавателей выполнять трудовые функции и трудовые действия, предусмотренные профессиональным стандартом.

На рисунках 18 и 19 представлены диаграммы изменения показателей группы 3 на начало 2016 года и конец 2017.



Рисунок 18. Динамика показателей группы 3 – Инновационная деятельность.



Рисунок 19. Динамика числа реализуемых инновационных проектов.

Как видно из диаграмм, имеется рост по каждому из показателей, следовательно, разработанная и реализованная система программных мероприятий, затрагивающих совершенствование системы внутреннего (корпоративного) повышения квалификации, на практике оказывает влияние на уровень квалификации педагогических работников колледжа.

На рисунке 20 представлена диаграмма изменения показателей группы 4 на начало 2016 года и конец 2017.



Рисунок 20. Динамика показателей 4 группы.

Как видно из диаграммы, имеется рост по каждому из показателей, следовательно, разработанная и реализованная система программных мероприятий на практике помимо роста педагогической квалификации педагогических кадров позитивно влияет на рост качества результатов реализации образовательных программ подготовки специалистов среднего звена, реализуемых колледжем.

Оценить экономическую эффективность разработанной в ходе исследования системы программных мероприятий достаточно сложно. Однако, следует отметить, что, не смотря на значительные затраты на повышение квалификации сотрудников колледжа в 2016 и 2017 годах, путем разработки и реализации инновационных проектов колледж получил субсидии в объеме 46,65 млн. рублей. Финансовые вливания были направлены на развитие учебно-материальной базы новых перспективных и востребованных рынком труда специальностей, что обеспечивает развитие образовательной среды колледжа в целом.

Выводы по главе II

На основе изученных методологических подходов, условий и моделей управления повышением квалификации работников образовательных организаций, а так же положений профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», вступившего в силу с 01 января 2017г был проведен анализ системы управления повышением квалификации работников ГБПОУ «ЮУрГТК».

По итогам проведенного анализа был выявлен ряд проблем, требующих решения:

1. в части требований профессионального стандарта «педагог профессионального обучения, профессионального образования и

дополнительного профессионального образования» к образованию и обучению:

- в ряде случаев не выполняется требование соответствия профилю (направленности) образования преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине, модулю;

- у значительного числа преподавателей и мастеров производственного обучения нет педагогического образования или квалификации «педагог профессионального обучения»,

- единицы педагогических работников прошли в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- только половина преподавателей прошли обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности за последние 3 года (Достаточно успешно выстроенная ранее система повышения квалификации педагогических и руководящих работников колледжа была ориентирована на выполнения данного требования, но с совершенно иной периодичностью – не реже 1 раза в 5 лет);

2. в части готовности преподавателей и мастеров производственного обучения выполнять трудовые действия и трудовые функции, установленные профессиональным стандартом в рамках обобщенных трудовых функций, соответствующих должностям «преподаватель» или «мастер производственного обучения»:

1. не все преподаватели умеют разрабатывать и обновлять программы учебных дисциплин и модулей: данная проблема отмечается у преподавателей невыпускающих предметных (цикловых) комиссий,

2. не все преподаватели умеют консультировать студентов на этапах выбора темы, подготовки и оформления проектных, исследовательских и выпускных квалификационных работ; знают методологию, теоретические основы и технологию научно-исследовательской и проектной деятельности, умеют организовывать проведение конференций, выставок, конкурсов профессионального мастерства;

3. большое количество педагогических работников испытывают нехватку знаний об особенностях организации обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья,

4. далеко не все преподаватели знают, разрабатывают и эффективно используют информационно-образовательные ресурсы, необходимые для организации учебной, учебно-профессиональной, исследовательской или проектной деятельности студентов.

Инструментом решения данных проблем является модернизированная (усовершенствованная) система управления повышением квалификации педагогических работников колледжа. В рамках исследования была разработана структурно-функциональная модель совершенствования управления системой повышения квалификации педагогического персонала ЮУрГТК. Модель содержит три компонента: целеполагающий, организационно-содержательный и диагностико-результативный.

В структуру целеполагающего компонента вошли: социальный заказ, результаты изучения потребностей педагогических работников колледжа, цели и задачи управленческой деятельности в рамках управления системой повышения квалификации педагогических работников.

Организационно-содержательный компонент представлен методологическими основаниями, принципами, содержанием (внешнее и внутреннее (корпоративное) повышение квалификации), этапами деятельности по совершенствованию управления системой повышения квалификации.

Диагностико-результативный компонент устанавливает критерии оценки результативности деятельности по совершенствованию управления системой повышения квалификации, среди которых основным является повышение результатов подготовки специалистов среднего звена по реализуемым колледжем специальностям.

В целях повышения качества образования колледж реализует различные инновационные проекты, в разработке и реализации которых

задействовано значительное число педагогических работников. Участие в реализации таких проектов связано с повышением квалификации педагогических работников, развитием педагогической инициативы и творчества.

В ходе разработки модели на основе выбранных методологических подходов и принципов определен комплекс организационно-педагогических и управленческих условий, в структуру которого входят 4 группы условий: нормативно-регламентирующая, перспективно-ориентирующая, деятельностно-стимулирующая и коммуникативно-информационная.

На основе модели была разработана система программных мероприятий, направленных на обеспечение комплекса организационно-педагогических и управленческих условий совершенствования управления повышением квалификации педагогических работников. Выбор варианта программно-целевого решения выше обозначенных проблем обусловлен тем, что такой подход отличается максимальной доступностью и простотой, достаточной универсальностью и адаптивностью. Разработка мероприятий осуществлялась в рамках этапов, определенных организационно-содержательным компонентом структурно-функциональной модели совершенствования управления системой повышения квалификации. Данная система программных мероприятий является частью программы развития колледжа, входит в структуру реализуемых целевых программ, разрабатываемых в рамках различных инновационных проектов, является блоком мероприятий по реализации дорожной карты апробации и введения в действие профессиональных стандартов педагогов, работающих в системе среднего профессионального образования.

Для анализа эффективности результатов внедрения комплекса программных мероприятий по совершенствованию системы управления повышением квалификации работников ПОО в условиях внедрения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения,

профессионального образования и дополнительного профессионального образования» были выбраны четыре группы индикативных показателей:

1 группа показателей, которые характеризуют выполнение требований профессионального стандарта к образованию, обучению и опыту практической деятельности:

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, профиль (направление) образования которых соответствует преподаваемым учебным дисциплинам, профессиональным модулям;

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих педагогическое образование или прошедших переподготовку по педагогическому направлению;

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших повышение квалификации по профилю педагогической деятельности за последние три года;

- доля преподавателей профессионального цикла и мастеров производственного обучения, имеющих опыт производственной деятельности или прошедших стажировку в условиях реального производства за последние 3 года;

2 группа показателей, которая характеризует готовность преподавателей выполнять трудовые функции и трудовые действия, предусмотренные профессиональным стандартом в рамках обобщенных трудовых функций, относящихся к должностям «преподаватель» или «мастер производственного обучения»:

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, готовых (знают как) разрабатывать и обновлять программы учебных дисциплин, профессиональных модулей, практик;

- доля преподавателей, готовых (знают как и умеют) эффективно организовывать проектную, исследовательскую деятельность студентов;

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, готовых (знают как) реализовывать образовательные программы для лиц с ОВЗ;

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, готовых (знают как) разрабатывать и использовать электронные образовательные ресурсы;

3 группа показателей касается инновационной деятельности колледжа:

- количество реализуемых инновационных проектов,

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, задействованных в разработке и реализации инновационных проектов;

- объем субсидий, выделенных для реализации проектов;

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, принявших участие в педагогических и профессиональных конкурсах различных уровней;

- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, принявших участие в различных научно-практических конференциях, семинарах, заседаниях ОМО в качестве докладчиков или имеющих публикации в различных изданиях;

4 группа показателей, которые характеризуют рост качества профессионального образования (из программы развития ЮУрГТК):

- качественная успеваемость студентов;

- доля выпускников, прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших оценки «4» или «5», в общей численности выпускников по программам СПО;

- доля трудоустроенных и занятых выпускников, завершивших обучение, по отношению к общему числу выпускников;

- количество победителей и призеров олимпиад, конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства областного, федерального и международного уровней из списка мероприятий федерального мониторинга за год;

- процент выпускников, успешно прошедших процедуры независимой оценки квалификаций от общего числа выпускников, участвующих в данной процедуре.

Мониторинг изменения показателей выявил рост по показателям всех четырех групп, следовательно, разработанная и реализованная система программных мероприятий, затрагивающих совершенствование системы внешнего и внутреннего (корпоративного) повышения квалификации, на практике обеспечивает рост квалификации педагогических кадров, а так же позитивно влияет на рост качества образования.

Оценить экономическую эффективность разработанной в ходе исследования системы программных мероприятий достаточно сложно. Однако следует отметить, что не смотря на значительные затраты на повышение квалификации сотрудников колледжа в 2016 и 2017 годах, за счет разработки и реализации инновационных проектов колледж получил субсидии в объеме 18,35 млн. рублей, которые были направлены на развитие учебно-материальной базы новых перспективных и востребованных рынком труда специальностей, что обеспечило развитие образовательной среды колледжа в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Повышение квалификации в образовательной организации среднего профессионального образования это специально организованный процесс, включающий деятельность, взаимодействия и соответствующие средства, благоприятствующие развитию квалификации педагога, реализуемый субъектами, наделенными соответствующими компетенциями. Таковыми субъектами являются: сам педагог, а также другие люди, побуждающие его к повышению квалификации, либо помогающие в этом. В их числе могут быть руководители образовательного учреждения (директор, заместители директора), коллеги, научные руководители, представители системы дополнительного образования (повышения квалификации педагогов) и проч. Все эти субъекты являются участниками и субъектами повышения квалификации педагога, выполняя при этом управленческие и педагогические функции. Процесс развития профессиональной педагогической квалификации является управляемым. На практике управлять - означает создавать внешние условия, обеспечивающие максимально возможное достижение поставленных целей. Внешние условия - это условия внешней среды, а главным образом - условия образовательного пространства. Управленческие условия представлены 4 группами: нормативно-регламентирующей, перспективно-ориентирующей, деятельностно-стимулирующей и коммуникативно-информационной. Создание условий становления профессиональной педагогической квалификации является функцией управления.

Организация повышения квалификации работников в современных условиях основано на методологических подходах, принятых в менеджменте: системном и процессном. Системный подход дает возможность подходить к целостному исследованию содержания, форм, средств, методов и условий повышения квалификации работников образовательных учреждений. Процессный подход к организации управления системой повышения

квалификации рассматривается как совокупность действий по достижению конечных целей.

Управление повышением квалификации это процесс разработки и реализации нормативно-регламентирующих, перспективно-ориентирующих, деятельностно-стимулирующих и информационно-коммуникативных условий образовательного пространства, способствующих развитию квалификации педагогов. Условия образовательного пространства, способствующих развитию квалификации педагогов, входят в структуру модели совершенствования управления системой повышения квалификации. В современных условиях особая роль в процессе разработки условий образовательного пространства, способствующих развитию квалификации педагогов, отводится профессиональным стандартам педагогической деятельности. Профессиональный стандарт является одним из основных нормативно-регламентирующих оснований (условий), способствующих развитию квалификации педагогов, инструментом обеспечения единства требований в профессионально-педагогической сфере. Введение в действие профессионального стандарта «педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» потребовало модернизации системы подготовки и дополнительного образования педагогических кадров, в том числе и совершенствование методической работы и системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников профессиональных образовательных организаций.

Современная система управления профессиональной образовательной организацией предполагает создание таких условий, которые позволяют повысить качество профессионального образования. Одним из приоритетных направлений повышения качества образовательного процесса в колледже, является повышение квалификации педагогических и руководящих работников.

В колледже была создана и успешно функционировала система непрерывного повышения квалификации педагогических работников, однако анализ соответствия сложившейся в колледже системы повышения квалификации новым требованиям, заложенным в профессиональном стандарте и новых ФГОС СПО выявил ряд существенных проблем:

1. в части требований профессионального стандарта «педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» к образованию и обучению:

- в ряде случаев не выполняется требование соответствия профилю (направленности) образования преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине, модулю;

- у значительного числа преподавателей и мастеров производственного обучения нет педагогического образования или квалификации «педагог профессионального обучения»,

- единицы педагогических работников прошли в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- только половина преподавателей прошли обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности за последние 3 года (Достаточно успешно выстроенная ранее система повышения квалификации педагогических и руководящих работников колледжа была ориентирована на выполнения данного требования, но с совершенно иной периодичностью – не реже 1 раза в 5 лет);

2. в части готовности преподавателей и мастеров производственного обучения выполнять трудовые действия и трудовые функции, установленные профессиональным стандартов в рамках обобщенных трудовых функций, соответствующих должностям «преподаватель» или «мастер производственного обучения»:

1. не все преподаватели умеют разрабатывать и обновлять программы учебных дисциплин и модулей,

2. не все преподаватели умеют консультировать студентов на этапах выбора темы, подготовки и оформления проектных, исследовательских и выпускных квалификационных работ; знают методологию, теоретические основы и технологию научно-исследовательской и проектной деятельности, умеют организовывать проведение конференций, выставок, конкурсов профессионального мастерства;

3. большое количество опрошенных испытывает нехватку знаний особенностей организации обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья,

4. не все преподаватели могут разрабатывать и эффективно использовать информационно-образовательные ресурсы, необходимые для организации учебной, учебно-профессиональной, исследовательской или проектной деятельности студентов.

Инструментом решения данных проблем стала модернизированная (усовершенствованная) система управления повышением квалификации педагогических работников колледжа.

С целью решения обозначенных выше проблем была разработана структурно-функциональная модель совершенствования управления системой повышения квалификации педагогического персонала ЮУрГТК. Модель содержит три компонента: целеполагающий, организационно-содержательный и диагностико-результативный.

В структуру целеполагающего компонента вошли:

- социальный заказ, который находит отражение в требованиях профессионального стандарта педагогической деятельности, федеральных государственных образовательных стандартах (в части требований к условиям реализации образовательных программ подготовки специалистов среднего звена),

- результаты изучения потребностей педагогических работников колледжа,

- цели и задачи управленческой деятельности в рамках управления системой повышения квалификации педагогических работников.

Организационно-содержательный компонент представлен:

- методологическими основаниями (системный и процессный подходы),
- принципами (в рамках выбранных подходов),
- содержанием, включающим в себя 2 блока: внешнее повышение квалификации и внутреннее (корпоративное) повышение квалификации,
- этапами деятельности по совершенствованию управления системой повышения квалификации.

Диагностико-результативный компонент устанавливает критерии оценки результативности деятельности по совершенствованию управления системой повышения квалификации, среди которых основным является повышение результатов подготовки специалистов. В целях повышения качества образования колледж реализует различные инновационные проекты, в разработке и реализации которых задействовано значительное число педагогических работников.

В ходе разработки модели на основе выбранных методологических подходов и принципов определен комплекс организационно-педагогических и управленческих условий, в структуру которого входят 4 группы: нормативно-регламентирующая, перспективно-ориентирующая, деятельностно-стимулирующая и коммуникативно-информационная.

На основе спроектированной структурно-функциональной модели была разработана система программных мероприятий, направленных на обеспечение комплекса организационно-педагогических и управленческих условий совершенствования управления повышением квалификации педагогических работников. Выбор варианта программно-целевого решения выявленных проблем обусловлен тем, что такой подход в настоящее время является наиболее распространенным управленческим механизмом, отличающимся максимальной доступностью и простотой, достаточной

универсальностью и адаптивностью. Основной идеей является положение о том, что управление в системе образования в условиях децентрализации должно быть программно-целевым, что позволяет увязывать воедино цели с ресурсами, подходить к перспективному планированию как к разработке целостной системы действий управленческих структур.

Разработка мероприятий осуществлялась в рамках этапов, определенных организационно-содержательным компонентом структурно-функциональной модели совершенствования управления системой повышения квалификации. Данная система программных мероприятий является частью программы развития колледжа, блоком целевых программ, разрабатываемых в рамках различных инновационных проектов, блоком мероприятий по реализации дорожной карты апробации и введения в действие профессиональных стандартов педагогов, работающих в системе среднего профессионального образования.

Для анализа эффективности результатов внедрения системы программных мероприятий по совершенствованию системы повышения квалификации работников ПОО в условиях внедрения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» были выбраны четыре группы индикативных показателей.

Мониторинг индикативных показателей показал следующее:

1. в части выполнения требований профессионального стандарта к образованию, обучению и опыту практической деятельности:

- у 100% преподавателей и мастеров производственного обучения, профиль (направление) образования соответствует преподаваемым учебным дисциплинам, профессиональным модулям;

- на 22 % увеличилась доля преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих педагогическое образование или прошедших переподготовку по педагогическому направлению;

- на 21 % выросла доля преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших повышение квалификации по профилю педагогической деятельности за последние три года и составила 90%;

- 100% преподавателей профессионального цикла и мастеров производственного обучения имеют опыт производственной деятельности или прошли стажировку в условиях реального производства в течение последних 3 лет;

2. в части готовности преподавателей и мастеров производственного обучения выполнять трудовые функции и трудовые действия, предусмотренные профессиональным стандартом в рамках обобщенных трудовых функций, относящихся к должностям «преподаватель» или «мастер производственного обучения»:

- на 15 % выросла доля преподавателей и мастеров производственного обучения, готовых разрабатывать и обновлять программы учебных дисциплин, профессиональных модулей, практик и составила 95%;

- 100% преподавателей готовы эффективно организовывать проектную, исследовательскую деятельность студентов;

- на 65 % выросла доля преподавателей и мастеров производственного обучения, готовых реализовывать образовательные программы для лиц с ОВЗ и инвалидов;

- на 23 % увеличилась доля преподавателей и мастеров производственного обучения, готовых разрабатывать и использовать электронные образовательные ресурсы;

3. в части инновационной деятельности колледжа:

- количество реализуемых инновационных проектов увеличилось до 10,

- на 35 % выросла доля преподавателей и мастеров производственного обучения, задействованных в разработке и реализации инновационных проектов;

- на 18,35 млн. рублей увеличился объем субсидий, выделенных для реализации проектов;

- на 41 % увеличилась доля преподавателей и мастеров производственного обучения, принявших участие в методических, педагогических и профессиональных конкурсах различных уровней;

- на 32 % выросла доля преподавателей и мастеров производственного обучения, принявших участие в различных научно-практических конференциях, семинарах, заседаниях ОМО в качестве докладчиков или имеющих публикации в различных изданиях;

4. в части качества профессионального образования:

- качественная успеваемость студентов выросла на 4,16%;

- доля выпускников, прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших оценки «4» или «5» выросла на 5,3%;

- доля трудоустроенных и занятых выпускников, завершивших обучение держится на стабильно высоком уровне;

- количество победителей и призеров олимпиад, конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства областного, федерального и международного уровней из списка мероприятий федерального мониторинга за год увеличилось на 17;

- процент выпускников, успешно прошедших процедуры независимой оценки квалификаций от общего числа выпускников, участвующих в данной процедуре вырос на 12%.

Анализ динамики индикативных показателей всех 4 групп позволили сделать вывод от том, то разработанная и реализованная система программных мероприятий, затрагивающих совершенствование системы внутреннего (корпоративного) повышения квалификации, на практике обеспечивает рост квалификации педагогических кадров, что, в свою очередь, позитивно влияет на качество профессионального образования.

Оценить экономическую эффективность разработанной в ходе исследования системы программных мероприятий достаточно сложно. Однако, в 2016 и 2017 годах путем разработки и реализации инновационных проектов колледж получил субсидии в объеме 18,35 млн. рублей, которые

были направлены на развитие учебно-материальной базы новых перспективных и востребованных рынком труда специальностей, что обеспечило развитие образовательной среды колледжа в целом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативно-правовые и другие официальные документы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [электронный ресурс] – режим доступа http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. N 1662-р) [электронный ресурс] – режим доступа http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/
3. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. N 608н [электронный ресурс] – режим доступа <http://www.fgosvo.ru/news/21/1344>
4. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р) [электронный ресурс] – режим доступа <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70006124/#ixzz4zQFdsjwb>
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.07.2017) [электронный ресурс] – режим доступа <http://ppt.ru/kodeks.phtml?kodeks=17>
6. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «Об образовании в Российской Федерации» [электронный ресурс] – режим доступа http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

7. Федеральный закон от 23.08.1996 N 127-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О науке и государственной научно-технической политике" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [электронный ресурс] – режим доступа http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11507/

Литературные источники:

8. Абульханова-Славская, К.А. Деятельность и психология личности / К.А. Абульханова-Славская [электронный ресурс(электронная книга)] – режим доступа http://www.koob.pro/abulhanova_k_a

9. Аверин, А.Н. Управление персоналом: учебное пособие/М.: Издательство РАГС, 2011. - 208 с.

10. Аверьянов, А.Н. Система: философская категория и реальность/ А.Н. Аверьянов. - М.: Мысль, 1976. - 187 с.

11. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ. Под ред. С.К.Мордовина. СПб.: Питер,2015. 832 с.

12. Бакирова, Г.Х. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие, – СПб., «Речь», 2013 – 152с.

13. Байдурова, Л.А. Инновационный процесс как инструмент управления развитием профессиональной деятельности учителя //Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2012. - № 7. – С. 45.

14. Беликов, В.А. Философия образования личности: Деятельностный аспект: монография / В.А. Беликов. - М.: ВЛАДОС, 2004. - 357 с.

15. Бим-Бад, Б.М. Профессиональный стандарт педагога – «наше всё»?//Аккредитация в образовании – Электронный журнал об образовании http://www.akvobr.ru/profstandart_pedagoga.html

16. Блинов, В. Факторович, А. Батрова, О. Профессиональный стандарт педагога профобразования: не так страшен, как его малюют//Учительская газета, Сетевое издание: <http://www.ug.ru/article/649>

17. Боднар, А.М. Педагогический потенциал учителя (личностно-

гуманистический аспект): автореф. дис. канд. пед. наук / А.М. Боднар. - Екатеринбург, 2013. - 16 с.

18. Борытко, Н. М. Профессионально- педагогическая компетентность педагога [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.eidos.ru>.

19. Бряник, Н. В. Общие проблемы философии науки: Словарь для аспирантов и соискателей / сост.и общ. ред. Н. В. Бряник ; отв. ред. О. Н. Дьячкова. - Екатеринбург : Изд-во Урал, ун-та, 2012.-318 - 200 с.

20. Вазина, К.Я. Саморазвитие человека и технологическая организация образовательного пространства (концепция, опыт) / К.Я. Вазина. - Челябинск: Б.и., 1997. -240 с.

21. Возгова З.В. Инновационный потенциал проблемы развития системы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 9-4. – С. 847-853; URL: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=30409>

22. Ворошилова, Е.Н. Аспекты совершенствования кадрового потенциала крупнейшего регионального вуза [Электронный ресурс] // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т. Оренбург: ОГУ, 2014. URL: <http://conference.osu.ru/archive/publications.html?detailed=10>

23. Гавриков, А.Л. Образование взрослых в XXI веке: роль университетов в его развитии / А.Л. Гавриков, Н.П. Литвинова; М-во образования РФ; Исслед. центр проблем качества подгот. специалистов Моек, ин-та стали и сплавов (технол. ун-та). - М.: Изд-во Исслед. центра проблем качества подгот. специалистов, 2015. - 174 с.

24. Гайдукова, И. Б. Философия [Текст] : учебное пособие. - 3-е изд., испр. и доп. - Курск : ЮЗГУ, 2012.

25. Галинская, Е.В., Иващенко, А.А., Новиков, Д.А. Модели и механизмы управления развитием персонала. М.: ИПУ РАН, 2015. 68 с.

26. Гармаш, Е.Б. Формирование педагогической культуры будущего учителя (на материале педагогических дисциплин): автореф. дисс. канд. пед. наук / Е.Б. Гармаш. - Киев, 1990. - 17 с.

27. Гершунский, Б.С. Гуманизация образования: необходимость новой парадигмы / Б.С. Гершунский//Магистр. - Июнь. - 1991.-С. 17

28. Гнатышина, Е.А. Управление развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования (в системе повышения квалификации): автореф. дис ... канд. пед. наук / Е.А. Гнатышина. - Екатеринбург, 1995. - 24 с.

29. Гнатышина, Е.А.. Профессиональная компетентность руководителя / Е.А. Гнатышина, Л.М. Кустов. - Челябинск, 1994. - 129 с.

30. Гримоть, А.А. Формирование профессионального мастерства будущих учителей: учеб, пособие / А.А. Гримоть, Е.А. Чеботаренок. - Минск: МГПИ, 1991,- 118 с.

31. Громкова, М.Т. Андрагогика: теория и практика образования взрослых: учеб, пособие для системы дополн. проф. образования / М.Т. Громкова. - М.: ЮНИТИ, 2012: ГУП ИПК Ульян. дом печати. - 496 с.

32. Деятельностный подход в психологии: проблемы и перспективы: сб. науч.тр. / под ред. В.В. Давыдова, Д.А. Леонтьева. - М.: изд. АПН СССР, 1990.- 180 с.

33. Диалектика развития понятий в современной науке: сб. ст. / отв. ред. Ж.Т. Тулепов. - Ташкент: Таш ПИ, 1979. - 316 с.

34. Диалектика познания сложных систем / под ред. В.С. Тюхтина. - М.: Мысль, 1988. - 316 с.

35. Дониная, И.А. Особенности управления развитием современного образовательного учреждения в условиях рынка// Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 4.; URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=9800>

36. Друкер, П. Эффективное управление. Экономические задачи в оптимальные решения [Текст] / П. Друкер. - М.: ФАИР-ПРЕСС, 2014.

37. Елканов, С.Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя / С.Б. Елканов. - М.: Просвещение, 1989. - 189 с.
38. Железникова, С.И. Ориентации и установки учителей на инновационную деятельность: автореф. дис. ...канд. социол. наук / С.И. Железникова. - Екатеринбург, 2012. - 19 с.
39. Жернов, В.И. Проблемы формирования профессионально педагогической направленности личности студента / В.И. Жернов. - Магнитогорск: МПИ, 1995. - 111 с.
40. Загвязинский, В.И. Педагогическое творчество учителя / В.И. Загвязинский. - М.: Педагогика, 1987. - 160 с. - (Б-ка учителя и воспитателя). - 160 с.
41. Зачесова, Е.В. Обсуждаем профессиональный стандарт педагогической деятельности в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании, дополнительном образовании// ПЕДСОВЕТ.ORG 16-й Всероссийский интернет-педсовет
<http://pedsovet.org/content/view/19641/265/>
42. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: учеб, пособие / Э.Ф. Зеер. - Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1997.-244 с.
43. Зеер, Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование. - Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1998. - 51 с.
44. Иванова-Швец, Л. Н. Управление персоналом: учебно-методический комплекс / Л. Н. Иванова-Швец, А. А. Кирсанова. С. Л. Тарасова. - М.: изд. центр ЕАОИ, 2012. – 308с.
45. Инновационные системы образования России. - Материалы докладов и сообщений Всероссийской научно-практической конференции. - Березники, 2015. - 269 с.
46. Калугин, Ю.Е. Связующие элементы образования и самообразования: учебное пособие / Ю.Е. Калугин. - Челябинск, 1998. - 103 с.
47. Кириллова, И. О. Руководство профессиональным ростом

педагогов [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.edupersonal.ru>.

48. Ключев, Ф.Н. Подготовка руководителей к деятельности по разработке и осуществлению программ инновационного развития учреждения начального профессионального образования: автореф. дисс. ... канд. пед. наук / Ф.Н. Ключев. - Курган, 1996. - 25 с.

49. Ковалева У. Ю. Система управления развитием образовательного учреждения дополнительного образования детей на основе программно-целевого подхода // Теория и практика образования в современном мире: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, ноябрь 2012 г.). — СПб.: Реноме, 2012. — С. 120-124.

50. Коджаспирова, Г.М. Педагогический словарь: для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров - М.: Издательский центр «Академия», 2001 - 176 с.

51. Конаржевский, Ю.А. Система. Урок. Анализ / Ю.А. Конаржевский. - Псков: ПОИПКРО, 1996. - 440 с.

52. Котлярова, И.О. Соотнесение инноваций в образовательном учреждении с профессионально-педагогической квалификацией: монография / под ред. Г.Н. Серикова. - Челябинск: Факел, 2011. - 169 с.

53. Котлярова, И.О. Инновации в образовательных учреждениях: научно-методич. рекомендации для руководителей / И.О. Котлярова. - Челябинск: Образование, 2012. - 89 с.

54. Котлярова, И.О. Инновационные системы повышения квалификации: монография/И.О.Котлярова. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2013.-320с.

55. Котлярова, И.О. Становление профессионально-педагогической квалификации: научно-методические рекомендации для руководителей / И.О. Котлярова, Р.А. Циринг; под ред. С.А. Репина. - Челябинск: Образование, 2013. - 72 с.

56. Котлярова, И.О. Систематизация управления инновациями в

образовательном учреждении / под ред. Г.Н. Серикова. - Челябинск: ЮУрГУ, 2008.- 129 с.

57. Котлярова, И.О. Педагогическая инноватика / И.О. Котлярова. - Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2002. - 83 с.

58. Краевский, В.В. Повышение квалификации педагогических кадров / В.В. Краевский. - Педагогика, 1992. - № 7-8. - С. 55-58.

59. Краевский, В.В. Методология педагогики / В.В. Краевский // Педагогика. - 2002. - № 1 - С. 3-10.

60. Краткий психологический словарь / сост. Л.А. Карпенко; под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. - М.: Политиздат, 1985. - 431 с.

61. Кузнецов, А.И. Разработка образовательного проекта как источник развития педагогического знания: автореф. дисс. ... канд. пед. наук / А.И. Кузнецов. - Ростов-на-Дону, 2013. - 21 с.

62. Кузьмин, В.П. Системность как ступень научного познания / В.П. Кузьмин // Системные исследования. - М.: Наука. - 1973. - 304 с.

63. Кузьмина, Н.В. Формирование педагогических способностей / Н.В. Кузьмина. - Л.: ЛГУ, 1961. - 98 с.

64. Кузьмина, Н.В. Методы исследования педагогической деятельности / Н.В. Кузьмина. - Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1970. - 114 с.

65. Кузьмина, Н.В. Профессионализм педагогической деятельности / Н.В. Кузьмина, А.А. Реан. - СПб: Изд-во СПбГУ, 1993. - 238 с.

66. Кулинченко, В.В. Образование взрослых: учеб, пособие / В.В. Кулинченко. - Краснодар: Экоинвест, 2013. - 63 с.

67. Кустов, Л.М. Анализ и проектирование педагогической деятельности: программа и методические указания по курсу / Л.М. Кустов. - Челябинск: ЧелИУУ, 1991. - 103 с.

68. Лепешова, Е. И. Управление персоналом в образовательных учреждениях [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.edupersonal.ru>

69. Ломов, Б.Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии /Б.Ф. Ломов. -М.: Педагогика, 2011.-296 с.

70. Мальцева Т. И. Система управления персоналом образовательного учреждения// Проблемы и перспективы развития образования: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Пермь, май 2012 г.). — Пермь: Меркурий, 2012. — С. 43-44.

71. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. - 308 с.

72. Марр, Б. Ключевые показатели эффективности. 75 показателей, которые должен знать каждый менеджер: пер. с англ. А.В. Шаврина. М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2014. 340 с.

73. Молчанов, С.Г. Теория и практика аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений / С.Г. Молчанов. - Челябинск: ЧелГУ, 1998.-255 с.

74. Методика расчета показателей мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования 2014 года. [Электронный ресурс] http://miccedu.ru/monitoring/pdf/metodika_mon.pdf.

75. Митрофанова, Е.А., Свистунов, В.М., Каштанова, Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Организация обучения и профессиональное образование персонала. Учебно-практическое пособие. М.: Проспект. 2012. 350с.

76. Мялкина, Е.В., Седых, Е.П., Житкова, В.А. Моделирование системы управления развитием персонала на основе показателей КРІ в педагогическом вузе [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. 2015. №3. URL: <http://www.science-education.ru/123-20199>

77. Мялкина, Е.В. Формирование конкурентоспособного специалиста экономического профиля в вузе: автореф. дисс. ... канд.пед. наук. Н.Новгород, 2011. 26 с.

78. Мялкина, Е.В. Сущность и структура конкурентоспособности специалистов // Наука и школа. 2010. №4. С. 115-116.

79. Мяскина, Е.В., Седых Е.П., Житкова В.А. Моделирование ключевых показателей эффективности деятельности в образовательной организации высшего образования: опыт Мининского университета: учебно-методическое пособие. Нижний Новгород, 2015.
80. Найн, А.Я. Инновации в образовании / А.Я. Найн. - Челябинск: ГУ ПТО адм. Челяб. области, Челяб. Фил. НПО МО РФ, 1995. - 288 с.
81. Найн, А.Я. Педагогические инновации и научный эксперимент / А.Я. Найн // Педагогика. - 1989.- С. 12-19.
82. Научно-методическая работа педагогического коллектива колледжа: практический аспект (научная статья)/Крашакова Т.Ю., Старова Н.М., Профессиональное образование и рынок труда. – 2015. – N 1/2. – С. 55 – 57.
83. Непогодина, А. Н. Практика применения компетентностного подхода для оценки качества внутрифирменного обучения персонала / А.Н. Непогодина // Образование и наука. - 2012. № 4,- С. 43-59
84. Вершловский, С.Г. Образование взрослых: реальность, проблемы, прогноз / С.Г. Вершловский, Е.Г. Королева, Л.Г. Петрявская и др.: под ред. С.Г. Вершловского: ин-т образования взрослых РАО: СПб. гос. ун-т педмастерства: лаб. социологии: каф. теории и практики упр.образованием. - СПб, 2008.- 161 с.
85. Зязюн, И.А. Основы педагогического мастерства / И.А. Зязюн, И.Ф. Кривонос, Н.Н. Тарасевич; под ред. И.А. Зязюна. - М.: Просвещение, 1989.-302 с.
86. Основы научных исследований / В.И. Крутов, И.М. Грушко, В.В. Попов. - М.: Высш. шк., 1989. -399 с.
87. Поташник, М. М. Содержание работы с педагогическими кадрами / М. М. Поташник // Народное образование, - 2009. - № 1.-С. 111-119.
88. Практическая психология образования: учебник для студентов высших и средних специальных заведений/ под редакцией И.В.Дубровиной.

СПб.: Питер, 2014.-592с.

89. Проблемы повышения профессиональной квалификации руководителей школ / под ред. Е.П. Тонконогой. - М.: Педагогика, 2013. - 166 с.

90. Профессиональная педагогика: учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. - М.: Профессиональное образование, 2014. - 512 с.

91. Профессиональный стандарт педагога профобразования - основа для пересмотра системы повышения квалификации в профессиональной образовательной организации / И. И. Тубер, Т. Ю. Крашакова, Е. В. Гнатышина // Вестник Челяб. гос. пед. ун-та: науч. журн. – 2016. – № 5. – С. 100-106.

92. Пыжова, Л.А. Управление развитием персонала как фактор роста эффективности труда // Молодой ученый. 2014. №8. С. 565-567.

93. Репин, С.А. Реализация непрерывности педагогического образования: науч.-метод. пособие / С.А. Репин, И.О. Котлярова, Р.А. Циригин; под ред. Г.Н. Серикова. - Челябинск: Изд-во ИИУМД «Образование», 2009. - 204 с.

94. Седых, Е.П. Стратегическое управление образовательной деятельностью в вузе // European Social Science Journal. 2013. №11-1 (38). с. 43-48.

95. Селевко, Г.К. Современные образовательные технологии: учебное пособие для педагогических вузов и институтов повышения квалификации / Г.К. Селевко. - М.: Народное образование, 1998. - 256 с.

96. Сенашенко, В. Дополнительные образовательные профессиональные программы в структуре вуза / В. Сенашенко, В. Кузнецова // Высшее образование в России. - № 9. - 2014. - С. 39-47.

97. Сериков, В.В. Личностно-ориентированное образование / В.В. Сериков // Педагогика. - 1994. - № 5. - С. 16-20.

98. Сериков, Г.Н. Самообразование: Совершенствование подготовки

студентов / Г.Н. Сериков. - Иркутск: Изд-во Иркут, ун-та, 1991. - 232 с.

99. Сериков, Г.Н. Образование: аспекты системного отражения / Г.Н. Сериков. - Курган: Зауралье, 1997. - 464 с.

100. Сериков, Г.Н. Управление образованием: системная интерпретация: монография / Г.Н. Сериков. - Челябинск: Факел, 1998. - 664 с.

101. Сериков, Г.Н. Образование и развитие человека / Г.Н. Сериков. М.: Мнемозина, 2012. - 416 с.

102. Сериков, Г.Н. Педагогика. Книга 1: объект исследований / Г.Н. Сериков - М.: Мнемозина, 2012. - 416 с.

103. Сериков, Г.Н. Педагогика. Книга 2: Методология исследований / Г.Н. Сериков - М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2012 - 456 с.

104. Сетевое взаимодействие как механизм развития кадрового потенциала профессиональных образовательных организаций в условиях внедрения профессионального стандарта педагога профессионального образования/ И. И. Тубер, Т. Ю. Крашакова//сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Сетевое взаимодействие как фактор профессионального роста современного педагога», 2017г., стр. 154-158

105. Слостенин, В.А. Педагогика: инновационная деятельность / В.А. Слостенин, Л.С. Подымова. - М.: Издательство Магистр, 2008. - 224 с.

106. Стоуне, Э. Психопедагогика. Психологическая теория и практика обучения, пер. с англ. / под. ред. Н.Ф. Талызиной. - М.: Педагогика, 1994. 472 с.

107. Сухорученко О.В. Развитие концепции профессионального развития персонала организации [Development of a technique of management by personnel risks in an organization personnel management system] [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2013. №5. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/07evn513.pdf>

108. Тарасевич, Н.Н. Обретение педагогического мастерства / Н.Н. Тарасевич // Сов. педагогика. - 1999. - № 11. - С. 73-77.

109. Трошина, Н.Я. Современной школе – современного учителя //Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2013. - № 6. – С. 31.

110. Удина, Т. Н. Оценка персонала образовательного учреждения Т.Н. Удина // Справочник руководителя образовательного учреждения. - 2013. - № 2. - С. 44- 51

111. Уемов, А.И. Системный подход и общая теория систем / И.А. Уемов. - М.: МЫСЛЬ, 1998.-272 с.

112. Управление персоналом: учеб, пособие для студ. вузов, обучающихся по спец-ти «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / под ред. П. Э. Шлендера. - М: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 320 с.

113. Феномен и категория зрелости в психологии / отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. - 223 с.

114. Федоров, В.А. Чеберева, И.Н. Дмитриева, Т.В. Новиков, И.А. Обучая, обучаюсь сам //Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2011. - № 3. – С. 61.

115. Федоров, А.А. Три шага к публичной образовательной корпорации // Аккредитация в образовании. 2013. №7 (67). С. 26-28.

116. Формирование педагогической команды в образовательном учреждении [Электронный ресурс] /Соловова, Надежда Алексеевна // dissetCat – электронная библиотека диссертаций <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-pedagogicheskoi-komandy-vobrazovatelnom-uchrezhdenii>

117. Юдин, Э.Г. Системный подход и принцип деятельности: методологические проблемы современной науки / Э.Г. Юдин. - М.: Наука, 1998. - 392 с.

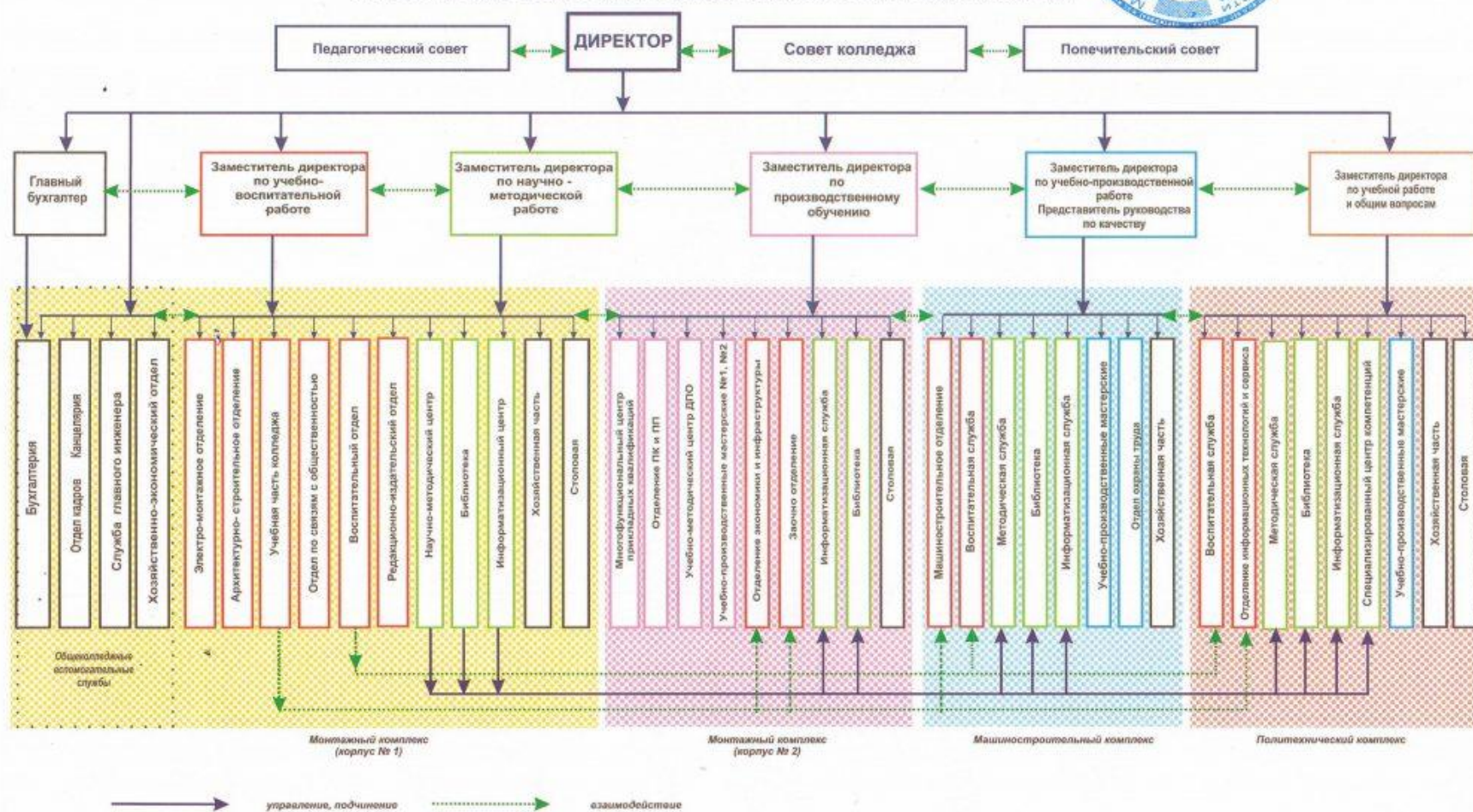
118. ЮУрГТК: стратегия успеха/Т.Ю. Крашакова // Инновационное развитие профессионального образования: научно-практический журнал, № 2 (14) 2017г., стр. 98-101.

119. Яковлев, Е.В. Педагогическая концепция: методологические аспекты построения / Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева. - М.: Гуманитар, издат. центр ВЛАДОС, 2011.-239 с.

120. Яковлева, Н.О. Теоретико-методологические основы педагогического проектирования: монография / Н.О. Яковлева. - М.: Информационно-издательский центр АТиСО, 2012. - 239 с.



Организационная структура управления
ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж»



Фрагмент Программы развития ГБПОУ «ЮУрГТК»

1. Паспорт программы развития ГБОУ СПО (ССУЗ) «ЮУрГТК» на период с 2014 по 2018гг.

Наименование программы	Программа развития Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднего специального учебного заведения) «Южно-Уральский государственный технический колледж»
1. Основания для разработки Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ; 2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17 ноября 2008 г.; 3. Приоритетные направления развития профессионального образования, сформулированные в документах совместного заседания Государственного совета Российской Федерации и Комиссии при Президенте России от 31 августа 2010 года; 4. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации № 2227-р от 8 декабря 2011 г.; 5. Концепция федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации № 163-р от 7 февраля 2011 г.; 6. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» (пункт 1, подпункт а, абзац 4); 7. Распоряжение Правительства РФ от 22 ноября 2012 №2148-р. «О государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2014 - 2020годы; 8. Закон Челябинской области от 29.08.2013 N 1543 «Об образовании в Челябинской области»; 9. Государственная программа «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2014-2015 годы. 10. Государственная программа «Развитие образования в Челябинской области» на 2014-2015 годы 11. Устав ГБОУ СПО (ССУЗ) «Южно-Уральский государственный технический колледж»
2. Государственный заказчик	Министерство образования и науки Челябинской области
3. Разработчик	Государственное бюджетное образовательное учреждение

Программы	среднего профессионального образования (среднее специальное учебное заведение) «Южно-Уральский государственный технический колледж»
4. Цель Программы	Обеспечение доступности и качества профессионального образования, отвечающего требованиям инновационного развития Челябинской области, создание условий и реализация механизмов повышения эффективности профессионального образования в обеспечении социально-экономической сферы Челябинской области трудовыми ресурсами
5. Задачи Программы	<p>1. Создание оптимальных условий реализации основных и дополнительных образовательных программ, отвечающим требованиям регионального рынка труда:</p> <p>1.1. Модернизация материально-технической базы, развитие информационно-образовательной среды колледжа в соответствии с требованиями ФГОС,</p> <p>1.2. Развитие системы социального партнерства,</p> <p>1.3. Внедрение новых финансово-экономических механизмов,</p> <p>1.4. Совершенствование системы комплексной безопасности колледжа,</p> <p>1.5. Совершенствование условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательного процесса.</p> <p>2. Обеспечение требований ФГОС СПО и повышение привлекательности программ профессионального образования, востребованных региональным рынком труда</p> <p>3. Развитие кадрового потенциала колледжа.</p> <p>3.1. Обеспечение требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровому обеспечению основных профессиональных образовательных программ,</p> <p>3.2. Совершенствование системы повышения квалификации педагогических кадров, адаптации молодых специалистов, работающих в колледже.</p> <p>4. Совершенствование образовательно-воспитательной системы колледжа:</p> <p>4.1. Совершенствование системы планирования и организации учебно-воспитательного процесса,</p> <p>4.2. Мониторинг качества обученности и воспитанности обучающихся колледжа,</p> <p>4.3. Разработка и реализация концепции воспитательной работы в колледже.</p> <p>5. Совершенствование деятельности центра прикладных квалификаций в области строительного-монтажного производства, машиностроения и энергетики</p>

	<p>6. Поддержка талантливой молодежи, создание условий для развитие способностей, наклонностей и интересов обучающихся (развитие технического творчества)</p> <p>7. Развитие системы профессионально-общественной аккредитации, оценки качества и сертификации профессиональных квалификаций с участием работодателей</p> <p>8. Обеспечение регионального заказа на подготовку квалифицированных рабочих, служащих и специалистов на основе прогнозов потребности в кадрах регионального рынка труда</p> <p>9. Совершенствование координационных механизмов управления колледжем</p>
<p>6. Сроки реализации Программы</p>	<p>2014 – 2018 гг.</p>
<p>7. Целевые индикативные показатели</p>	<p><i>В области развития условий, обеспечивающих качество образования.</i></p> <p>Группа 1. <i>Материальное, информационное обеспечение и создание современной инфраструктуры:</i></p> <p>1.1. Обеспеченность компьютерами не старше 5 лет на сто обучающихся (13 ед.);</p> <p>1.2. Доля компьютеров, включенных в локальную сеть (100%);</p> <p>1.3. Доля компьютеров, используемых в образовательном процессе с выходом в Интернет (100 %);</p> <p>1.4. Оснащенность образовательных программ электронными образовательными ресурсами (90%);</p> <p>1.5. Доля учебных классов, лабораторий, мастерских, оснащенных современным оборудованием (60%);</p> <p>1.6. Перечень предоставляемых услуг в электронном виде (кол-во) - 4;</p> <p>1.7. Доля мест в общежитии, использующихся для проживания обучающихся (50%).</p> <p>Группа 2. <i>Финансово-экономическое обеспечение:</i></p> <p>2.1. Доля внебюджетных средств в общем объеме средств образовательного учреждения (30 %);</p> <p>2.2. % увеличения средней заработной платы педагогических работников в текущем году по отношению к предыдущему (5%);</p> <p>2.3. Доля внебюджетных расходов, направленных на приобретение основных фондов (7%);</p> <p>2.4. Доля стоимости учебно-производственного оборудования, приобретенного за последние три года, к общей стоимости учебно-производственного оборудования (90%)</p> <p>2.5. % обеспеченности аудиториями, лабораториями,</p>

учебно-производственными мастерскими для реализации ОПОП СПО в соответствии с требованиями ФГОС (100%)

2.6. % оснащенности учебно-лабораторным и учебно-производственным оборудованием для реализации ОПОП СПО в соответствии с требованиями ФГОС (100%)

В области развития кадрового потенциала.

Группа 3. *Кадровое обеспечение. Соответствие кадрового обеспечения структуре подготовки:*

3.1. Доля педагогических работников, имеющих высшее педагогическое образование (98%);

3.2. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации за последние 5 лет, в общей численности педагогических работников (100%)

3.3. Доля педагогических работников, реализующих программы профессионального цикла ОПОП, прошедшие стажировку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников, реализующих программы проф.цикла (100%)

3.4. Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников (90 %),

3.5. Количество педагогических работников в возрасте до 30 лет (20%/30чел.);

3.6. Доля педагогических работников имеющих публикации по инновационной педагогической деятельности (40%);

3.7. Доля педагогических работников, издавших учебные пособия, в том числе с грифом «Допущено», «Рекомендовано» (17%);

3.8. Доля руководящих кадров и педагогических работников, принимающих участие в инновационных процессах в образовательном учреждении за последние три года (65%)

В области достижений обучающихся.

Группа 4. Образовательная деятельность

4.1. Доля обучающихся, поступивших на программы СПО, от общего контингента колледжа (25%.);

4.2. Количество обучающихся по очной форме обучения и взрослых, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования и профессионального обучения (2500 чел.);

4.3. Доля выпускников, прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших оценки «4» или «5», в общей численности выпускников по программам СПО по очной форме обучения (55%);

	<p>4.4 Доля выпускников, получивших диплом с отличием (15%);</p> <p>4.5. Доля реализуемых образовательных программ СПО в соответствии с запросами рынка труда (90%.);</p> <p>4.6. Доля обучающихся, обеспеченных местами для прохождения практики на предприятиях в соответствии с требованиями основных профессиональных образовательных программ (100%);</p> <p>4.7. Доля трудоустроенных выпускников не позднее одного года в общей численности выпускников очной формы обучения (без учета призванных в ряды Вооруженных Сил РФ, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком) (72%);</p> <p>4.8. Доля победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства областного, федерального и международного уровней на 100 обучающихся по очной форме обучения за отчетный период (20%);</p> <p>4.9. Доля выпускников по специальностям строительства, энергетики и машиностроения, подтвердивших уровень сформированных компетенций, соответствующих требованиям ФГОС, в центрах сертификации профессиональных квалификаций (40%);</p> <p>4.10. Отношение зачисленных на обучение по программам СПО, к числу поданных заявлений на обучение (1,8)</p>
<p>8. Объемы и источники финансирования</p>	<p>Объем финансирования мероприятий: Общий объем – 106 980 000,00 рублей В том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • бюджетное – 66 525 000,00 рублей • внебюджетное – 40 365 000,00 рублей • из них привлечение средств работодателей – 10 000 000,00 рублей
<p>9. Ожидаемые результаты Программы</p>	<p>В 2018 году в результате реализации Программы планируется получить следующие результаты, определяющие ее социально-экономическую эффективность:</p> <p>- в области развития условий, обеспечивающих качество образования (материально-технических, финансово-экономических, социального партнерства, санитарно-гигиенических, здоровьесберегающих):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лицензирование новых программ основных и дополнительных профессиональных образовательных программ, 2. Аккредитация образовательной деятельности по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования. 3. Развитие материальной базы и информационно-

образовательной среды колледжа: оснащение современным учебно-лабораторным учебно-производственным оборудованием, использование потенциала информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе и управлении.

4. Совершенствование информационной системы, образовательного портала.

5. Повышение качества подготовки специалистов в соответствии с ФГОС и региональными требованиями работодателей и социальных партнеров колледжа.

6. Развитие Центра сертификации по профилю специальностей МЦПК.

7. Расширение перечня реализуемых программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования.

8. Повышение эффективности и результативности сетевого взаимодействия колледж - предприятия.

9. Обеспечение условий комплексной безопасности образовательного процесса, поддержание в рабочем состоянии системы управления охраной труда с постоянным улучшением.

10. Организация здоровьесберегающей среды в колледже

11. Совершенствование механизмов оплаты труда, стимулирующих принципов оплаты качество работы через внедрение системы эффективных контрактов;

- в области реализации содержания образования (образовательные программы, учебные планы, учебные программы, учебно-методическое обеспечение, педагогические технологии, учебно-материальное обеспечение):

1. Совершенствование содержания основных профессиональных образовательных программ – 100% сформированных ОПОП с учетом требований работодателей;

2. Разработка учебно-методического обеспечения, электронных программ и учебно-методических комплексов по специальностям, формирование электронной базы ЭУМК до 100%;

3. Развитие дистанционных образовательных технологий до 30% от объема реализуемых ОПОП на заочном отделении колледжа;

- в области развития кадрового потенциала:

1. Увеличение доли преподавателей, аттестованных на квалификационную категорию до 90%,

	<p>2. Тиражирование передового педагогического опыта (на уровне колледжа, области, России);</p> <p>3. Доля преподавателей, мастеров производственного обучения в общей численности прочего персонала - 60%;</p> <p>4. Соотношение численности преподавателей специальных дисциплин к численности всех педагогических работников - 60%;</p> <p>5. Рост числа молодых специалистов в учреждении образования до 20%;</p> <p>6. Овладение каждым педагогом современными педагогическими технологиями;</p> <p>- в области достижений обучающихся:</p> <p>1. Численность лиц, обучающихся по программам СПО, приходящихся на 1 работника - 7.</p> <p>2. Доля трудоустроенных выпускников (социализация), завершивших обучение к общему числу выпускников - 98 %;</p> <p>3. Численность лиц, обучающихся по программа СПО, приходящихся на 1 преподавателя специальных дисциплин – 16 чел.;</p> <p>4. Число обучающихся и слушателей по программам дополнительного профессионального образования к общему числу обучающихся и слушателей - 50%;</p> <p>5. Победы и достижения студентов колледжа в областных, региональных, всероссийских и международных мероприятиях различной направленности;</p> <p>6. Развитие системы работы с одаренными студентами, увеличение охвата студентов научно-исследовательской деятельностью, техническим и художественным творчеством, спортом;</p> <p>- в области управления:</p> <p>1. Расширение частно - государственного партнерства в деятельности колледжа;</p> <p>2. Внедрение инновационных подходов в управление образовательным процессом (системное проектирование)</p> <p>3. Поддержание в рабочем состоянии системы менеджмента качества с постоянным улучшением.</p>
<p>10. Контроль за исполнением Программы</p>	<p>Контроль за исполнением Программы реализует Административный совет ПОО СПО, обеспечивающий организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового контроля реализации Программы (внутренняя экспертиза), Министерство образования и науки Челябинской области (внешняя экспертиза). Результаты поэтапного выполнения Программы рассматриваются на заседании вышеперечисленных органов управления.</p>

	Организация выполнения Программы осуществляется: - Педагогическим советом ПОО СПО; - Научно-методическим советом ПОО СПО. Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Корректировка Программы осуществляется ежегодно, все изменения утверждаются на заседании Педагогического совета в августе.
11. Дата утверждения Программы	31 октября 2013г.

Фрагмент отчета о реализации Программы развития ГБПОУ «ЮУрГТК»

**Анализ реализации Программы развития
ГБПОУ «Южно-Уральский государственный
технический колледж»**

на 30 июня 2017 года

Анализ реализации Программы развития ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» проводился путем мониторинга достижения определенных Программой развития целевых индикативных показателей с целью определения уровня достижения поставленных целей и задач развития колледжа, определения основных тенденций достижения контрольных целевых показателей и составления прогноза на перспективу, выявления и решения проблем в достижении индикативных показателей, ориентации педагогического коллектива колледжа на самосовершенствование.

Мониторинг выполнения Программы развития ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» осуществлялся в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Челябинской области № 01/1447 от 08 мая 2013 г. «О разработке и мониторинге Программ развития на 2014-2018 гг. государственных бюджетных (автономных) образовательных учреждений среднего профессионального образования и дополнительного образования детей, функции и полномочия учредителя которых исполняет Министерство образования и науки Челябинской области» и разработанными Челябинским институтом развития профессионального образования Регламентом мониторинга реализации программ развития на 2014 – 2018 гг. профессиональных образовательных организаций Челябинской области.

Мониторинг выполнения Программы развития осуществлялся с использованием инструментария мониторинга, разработанного консультативной группой Челябинского института развития профессионального образования. Информацию по итогам года готовили и представляли заместители директора колледжа (по направлениям) и заместитель главного бухгалтера.

Параллельно был проведен анализ выполнения запланированных программой развития мероприятий по каждому направлению, который показал, что все 100% запланированных на 2013-2014, 2014 – 2015, 2015- 2016, 2016-2017 учебные года мероприятия выполнены в полном объеме. Кроме того, были выполнены мероприятия, не предусмотренные Программой развития, направленные на достижение определенных Программой развития колледжа цели и задач.

По показателю 2 наблюдается значительное увеличение результата по сравнению с 2016 годом: среднее значение коэффициента выполнения Программы развития по показателю 2 вырос с 0,62 до 0,85, основная причина победа в конкурсе на получение субсидий на приобретение учебного оборудования.

По ряду других показателей отмечается превышение планируемых результатов.

Таким образом, можно сделать вывод, что Программа развития колледжа успешно реализуется, все запланированные на отчетный период мероприятия выполнены в полном объеме.

Коэффициент реализации Программы развития составляет 1,0, что соответствует оптимальному уровню реализации.

Таблица 3

Группа 3. Кадровое обеспечение

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	План на конец действия программы (N)	План на 2017 г.	Факт на 30 июня 2017 г (Ф)	Коэффициент выполнения по показателю Ф/N
1	Доля педагогических работников,	%	98%	98%	95%	0,89

	имеющих высшее педагогическое образование					
2	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников	%	90%	90%	90%	1,0
3	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации или стажировку за последние три года, в общей численности педагогических работников	%	100%	100%	100%	1,0
4	Доля педагогических работников, имеющих	%	40%	38%	44%	1,16

	публикации по инновационной педагогической деятельности					
5	Доля педагогических работников, издавших учебные пособия, в том числе с грифом «Допущено», «Рекомендовано»	%	17%	15%	28%	1,86
6	Увеличение доли преподавателей, имеющих научную степень	%	2%	1%	1,5%	1,5
7	Доля преподавателей, мастеров производственного обучения в общей численности персонала	60 %	60%	45%	39%	0,87
8	Среднее значение коэффициента выполнения программы по показателям группы 3 (К ₃)					1,1

Таблица 4

Группа 4. Образовательная деятельность

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	План на конец действия программы (N)	План на 2017 г.	Факт на 30 июня 2017 г (Ф)	Коэффициент выполнения по показателю Ф/N
1	Доля инвалидов и лиц с ОВЗ в общей численности обучающихся	%	1%	0,5%	0,5	1,0
2	Доля выпускников, прошедших государственную аттестацию и получивших оценки «4» или «5», в общей численности выпускников по программам НПО, СПО очной формы обучения	%	55%	55%	74,2%	1,3
3	Численность обучающихся в расчете на одного педагогического работника (включая	7 чел.	7	7	15,4	2,2

	мастеров производственно го обучения)					
4	Удельный вес количества выпускников, обучавшихся по очной форме и трудоустроивших ся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности (без учета призванных в ряды Вооруженных Сил РФ, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком)	Не ниже 72 %	72%	70%	73,6%	1,0
5	Доля трудоустроенных выпускников,	98 %	98%	90%	92,1%	1,0

	завершивших обучение, по отношению к общему числу выпускников					
6	Количество победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства областного, федерального и международного уровней на 100 обучающихся по очной форме за отчетный период	%	20%	19%	22,8%	1,2
7	Отношение числа обучающихся по программам дополнительного профессионального образования к общему числу обучающихся	50 %	60%	30%	60%	2
8	Доля выпускников по профилю МЦПК,	%	40%	35%	63,7%	1,82

	подтвердивших уровень сформированных компетенций, соответствующих требованиям ФГОС, в центрах сертификаций					
9	Среднее значение коэффициента выполнения программы по показателям группы 4 (К ₄)					1,5

**Группа 5. Выполнение плана введения инноваций согласно Программе
развития на июнь 2017 г**

№ п/п	Показатели (виды инноваций)	Сроки введения согласно Программе развития	Фактическ ое исполнение на 30 июня 2017 г.	Образователь ное пространство практическо й значимости нововведения	Коэффициен т реализации Программы
1	В области развития условий, обеспечивающих качество образования: Разработка инновационной целевой программы работы с одаренными студентами	2014г.	выполнено 100%, программа реализуется	Системная и эффективная работа с одаренными обучающимися	1,0

Разработка целевой программы создания и развития образовательного центра прикладных квалификаций в области машиностроения	2014г.	выполнено 100%, программа реализуется	Совершенствование МТБ, структуры и содержания подготовки специалистов машиностроения	1,0
Использование потенциала ЭБС «Лань» для проектирования основных профессиональных образовательных программ	2014-2015гг.	выполняется	Совершенствование учебно-методического обеспечения ОПОП	1,0
Выстраивание системы сетевого взаимодействия с ДУМ «Смена» и ППИ ЧГПУ с целью расширения возможных образовательных траекторий студентов колледжа	2 семестр 2014г.	заключены договора	Расширения возможных образовательных траекторий студентов колледжа	1,0
Создание и оснащение новой лаборатории для подготовки	2015г.	Выполнено, идет поэтапное	Создание условий для подготовки	1,0

<p>специалистов для машиностроительной отрасли</p> <p>Создание современной лаборатории сетевых технологий на базе политехнического комплекса</p>	<p>2016г.</p>	<p>дооснащение</p> <p>Лаборатория создана</p>	<p>специалистов для высокотехнологичных производств региона</p> <p>Подготовка участников Всероссийских олимпиад профессионального мастерства и чемпионатов WSR, расширение направлений подготовки</p>	<p>1,0</p>
<p>1.7. Создание и открытие образовательного центра отраслевых технологий на базе МСК, оснащенного новейшим учебно-производственным и учебно-лабораторным оборудованием</p>	<p>2017г.</p>	<p>Центр открыт, функционирует</p>	<p>Повышение качества профподготовки, опережающее обучение</p>	<p>1,0</p>
<p>1.8. Создание на базе СЦК по компетенции «Веб-дизайн» 2 новых</p>	<p>2017г.</p>	<p>Лаборатории готовятся к открытию</p>	<p>Выполнение требований ФГОС ТОП-50 к</p>	<p>1,0</p>

<p>лабораторий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - лаборатория «Организация и принципы построения компьютерных систем», - лаборатория (студия) «Разработка веб-приложений» для подготовки специалистов по специальностям ТОП-50 			<p>материальному обеспечению</p>	
<p>1.9. Взаимодействие с ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ» по сетевой реализации образовательных программ</p>	<p>2017г.</p>	<p>Взаимодействие выстроено, расширяется</p>	<p>Усиление материально-технического и кадрового потенциала ОО</p>	<p>1,0</p>
<p>1.10. Взаимодействие с МЦК: - МЦК в области информационных и коммуникационных технологий (Республика Татарстан) - МЦК в области</p>	<p>2017г.</p>	<p>Подписаны договор и соглашение</p>	<p>Создание условий для реализации подготовки по ТОП-50</p>	<p>1,0</p>

	<p>промышленных и инженерных технологий и специализации «Автоматизация, радиотехника и электроника» (Республика Чувашия)</p> <p>по вопросам реализации ФГОС по ТОП-50</p>				
2	<p>В области развития кадрового потенциала:</p> <p>2.1. Проведение колледжного конкурса ЦОР</p> <p>2.2. Подготовка и проведение педагогической конференции</p> <p>2.3. Проведение занятий постоянно действующего обучающего семинара «Школа мастера производственного обучения»</p>	<p>июнь 2014г.</p> <p>июнь 2014г. июнь 2015г. май 2016г. май 2017г. май 2018г.</p> <p>2014г.</p>	<p>выполнено</p> <p>выполнено</p> <p>выполнено (проведено 4 обучающих семинара)</p>	<p>Выявление и распространения лучшего опыта создания ЦОР</p> <p>Демонстрация лучшего педопыта, поддержка талантливых педагогов</p> <p>Совершенствование содержания деятельности мастера ПО</p>	<p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p>

<p>2.4. Совершенствование содержания Школы педагогического мастерства</p>	<p>2014г.</p>	<p>выполнено</p>	<p>Совершенствование повышения квалификации внутри колледжа</p>	<p>1,0</p>
<p>2.5. Обучение педагогических и руководящих работников колледжа по программе «Особенности организации и осуществления работы по выявлению и поддержке одаренных обучающихся»</p>	<p>2014г.</p>	<p>выполнено (обучено 3 работника)</p>	<p>Обновление системы работы с одаренными студентами</p>	<p>1,0</p>
<p>2.6. Обучение педагогических работников колледжа по дополнительной профессиональной образовательной программе «Обслуживание и программирование технологических</p>	<p>2014г. 2016г.</p>	<p>выполнено (обучена группа из 7 человек)</p>	<p>Внедрение в процесс обучения современных производственных технологий</p>	<p>1,0</p>

<p>операций на станках с ЧПУ Sinumerik и ЧПУ Fanuc 21 при помощи обучающего комплекса EMCO/ARINSTEIN»</p>				
<p>2.7. Обучение работников воспитательной службы колледжа по программе «Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса (особенности работы с детьми-инвалидами)»</p>	<p>2014г. 2016г.</p>	<p>выполнено (обучено 6 работников в 2014г., 2 работника – в 2016г.)</p>	<p>Совершенствование работы с детьми – инвалидами и детьми с ОВЗ.</p>	<p>1,0</p>
<p>2.8. Обучение педагогических работников по программе повышения квалификации «ИКТ в педагогической деятельности: применение электронного УМК</p>	<p>2014 - 2017г.</p>	<p>выполнено (обучено: 9 работников в 2013 -2014 уч.г., 12 пед. работников в 2014-2015 уч.г., 18 пед. работников</p>	<p>Обеспечение условий для формирования электронных УМК</p>	<p>1,0</p>

в процессе обучения студентов средствами АСУ на основе Moodle»		2 105-2016 уч.г.)		
2.9. Проведение колледжного конкурса методического обеспечения внеаудиторной самостоятельной работы	2014г.	Проведено, 33 участника, победители – участники Всероссийского конкурса, отмечены Дипломами 1,2,3 степени	Развитие педагогического творчества, выявление передового опыта организации самостоятельной работы	1,0
	2016г.	Проведено, 27 участников		1,0
2.10. Проведение колледжного конкурса «Урок учебной практики»	2014г	проведено в рамках конкурса ЧТМО№1	Развитие педмастерства мастеров П/О	1,0
2.11. Проведение ежемесячных обучающих семинаров для руководителей ПЦК	2014г. – 2018гг	Проведено 28 семинаров	Оперативное решение поставленных задач	1,0
2.12 Проведение конкурса на лучшее педагогическое	2016г.	Проведено, 32 участника, организована	Выявление и обмен передовым	1,0

портфолио		работа выставки лучших портфолио	педагогическим опытом	
2.13. Проведение колледжных конкурсов (4 тура) электронных УМК	2015 – 2017гг	Проведены 1тур (УД), 2 тур (МДК), 3 тур (практики)	Развитие педагогической инициативы и творчества, продвижение ИТ	1,0
2.14. Разработка информационного портала о современных педагогических технологиях	2015-2016гг.	Разработано, диск «Z», папка зам. НМР	Информационно е сопровождение самообразования педагогов	1,0
2.15 Проведение мастер-классов для молодых преподавателей	2014 – 2018гг.	Проведены мастер-классы Аюповой Р.Ф. Пашкевич Л.В., Тихановой Е.А., Вильчик НП и др.	Обмен педагогическим опытом	1,0
2.16. Проведение колледжного конкурса на лучшую ОПОП	2015г.	Проведено, отмечены лучшие ПЦК	Поддержка лучших ПЦК, развитие педагогической инициативы и творчества	1,0

<p>2.17 Развитие взаимодействия с ППИ ЧГПУ с целью обновления кадрового состава</p>	<p>2014 -2018гг.</p>	<p>Организация практик на базе колледжа, дипломное консультирование, заключение договоров о целевом обучении по программам бакалавриата и магистратуры</p>	<p>Планирование развития кадрового потенциала, подготовка специалистов (преподавателей) с учетом специфики колледжа</p>	<p>1,0</p>
<p>2.18 Повышение квалификации педагогических и руководящих работников в рамках взаимодействия с МЦК по вопросам внедрения ФГОС ТОП-50</p>	<p>2017-2018гг.</p>	<p>Обучено 6 работников</p>	<p>Повышение квалификации</p>	<p>1,0</p>
<p>2.19. Повышение квалификации педработников для получения права проведения демонстрационного экзамена</p>	<p>2017-2018гг.</p>	<p>Обучено 12 работников</p>	<p>9 педагогов приняли участие в проведении дем. экзаменов в ПОО Челябинской области</p>	<p>1,0</p>

	2.20. Повышение квалификации педработников по стандартам WSR	2017-2018гг.	Составлен план, подана заявка, регистрация в Академии WSR	Повышение квалификации Внедрение современных технологий в образовательный процесс	1,0
	2.21. Проведение колледжного конкурса «Преподаватель года»	2017г.	Проведен в феврале 2017г.	Поддержка талантливых педагогов, обмен опытом	1,0
3	В области реализации содержания образования:				
	3.1 разработка примерных ОПОП по специальностям 210723 Сети связи и системы коммутации, 230401 Информационные системы (по отраслям), 270813 Водоснабжение и водоотведение, 07.02.01 Архитектура	2014г.	выполнено 100%	выполнение требований к ОПОП, развитие проектировочных умений педагогов	1.0
	3.2. Разработка	2014г.	выполнено	единый подход к	1,0

структуры ОПОП, требований к содержанию структурных элементов инвариантной части ОПОП		100%	структурированы ОПОП, соблюдение единых требований с содержанием и оформлению ОПОП	
3.3 Разработка и апробация оценочного инструментария для оценки качества подготовки выпускников на государственной итоговой аттестации (специальность Строительство и эксплуатация зданий и сооружений)	2014г.	выполнено	обеспечение независимой и объективной оценки дипломных проектов и защиты дипломных проектов выпускников	1,0
3.4. Разработка электронного УМК мастера производственного обучения	2014г.	Выполнено	единый подход к созданию ЭУМК	1,0
3.5 Совершенствование содержания реализуемых	2015 -2018гг.	Выполняется, ежегодно ППСЗ	Соблюдение требований законодательств	1,0

ППССЗ с учетом требований рынка труда и профессиональных стандартов		пересматриваются, дополняются, согласовываются с работодателями	а в сфере образования	
3.6. Разработка методического обеспечения лабораторных и практических занятий, внеаудиторной самостоятельной работы по ППССЗ	2015 – 2017 гг.	Разрабатывается (и актуализируется) методическое обеспечение реализации ОП	Соблюдение требований законодательства в сфере образования	1,0
3.7. Разработка и согласование с работодателями ФОС по ОП	2014 – 2016 гг.	Разработаны ФОС по всем реализуемым ППССЗ	Объективный и качественный контроль результатов освоения ППССЗ	1,0
3.8 Разработка учебных и учебно-методических пособий, конспектов лекций, рабочих тетрадей по УД и ПМ (МДК)	2014-2018гг.	Разрабатывается УМЛ	Обеспечение требований ФГОС к методическому обеспечению	1,0
3.9. Разработка	2016-2017гг	Разработано:	Реализация	1,0

<p>программ общеобразовательных дисциплин, методического и оценочного инструментария согласно требованиям ФГОС СОО и примерных программ ОУД</p>		<p>Программы ОУД, методические рекомендации по практических и внеаудиторных самостоятельных работам, ККОСы</p>	<p>ФГОС СОО</p>	
<p>3.10. Разработка образовательной программы по новой специальности 22.02.06 Сварочное производство</p>	<p>2016г.</p>	<p>Программа разработана</p>	<p>Лицензия на право осуществления деятельности, реализации ОП</p>	<p>1,0</p>
<p>3.11. Разработка содержания и методического и оценочного обеспечения вариативного модуля «Основы предпринимательст ва и трудоустройство на работу»</p>	<p>2017г.</p>	<p>Разработано: Программа ПМ, методические рекомендации по ВСР, ККОС</p>	<p>Реализация вариативного ПМ</p>	<p>1,0</p>
<p>3.12 Разработка</p>	<p>2017-2018гг.</p>	<p>Организована</p>	<p>Получена</p>	<p>1,0</p>

	<p>новых образовательных программ по специальностям ТОП-50:</p> <p>09.02.06 Сетевое и системное администрирование</p> <p>09.02.07 Информационные системы и программирование</p> <p>11.02.15 Инфокоммуникационные сети и системы связи</p> <p>15.02.12 Монтаж, техническая эксплуатация и ремонт промышленного оборудования (по отраслям)</p> <p>23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей</p>		разработка программ	лицензия на право ведения образовательной деятельности, организован прием на образовательные программы по специальностям ТОП-50	
4	<p>В области достижений обучающихся:</p> <p>4.1. Проведение обучающего</p>	2014г.	выполнено 100%	высокие результаты	1,0

семинара с руководителями исследовательских работ студентов: Основные требования к структуре, содержанию и оформление научно- исследовательской работы»				НИРС, выполнение требований к структуре, содержанию, оформлению исследовательск их работ студентов	
4.2. Проведение студенческой научно- практической конференции «Научная деятельность студентов – будущее России», разработке критериев оценивания докладов	2014г. 2015г. 2016г. 2017г. 2018г.	Проведены: 26.11.2013г., 27.11.2014г., 27.11.2015г.	увеличение контингента студентов, охваченных НИРС	1,0 1,0 1,0 1,0	
4.3. Проведение студенческой экологической научно- практической конференции	2014г. 2015г. 2016г. 2017г. 2018г.	Проведены: 27.02.2014г., 27.02.2015г., 02.03.2016г.	расширение направлений НИРС	1,0 1,0 1,0 1,0	
4.4 Организация	2014г.	обучено: 7	развитие общих	1,0	

<p>обучения студентов по программам дополнительного образования «Президентская школа» и «ТРИЗ»</p> <p>4.5 Внедрение электронной базы участия и учета результативности участия в мероприятиях по НИРС</p> <p>4.6. Проведение колледжного конкурса на лучшее студенческое портфолио</p> <p>4.7 Проведение колледжного конкурса дипломных проектов</p> <p>4.8. Проведение колледжного конкурса курсовых проектов</p>	2015г.	5	компетенций	1,0
	2016г.	9	студентов,	1,0
	2017г.		результаты	1,0
	2018г.		участия в техническом творчестве	
	2014г.	выполнено 100%	мониторинг результативности и участия студентов в мероприятиях	1,0
	2016г.	Проведен, 18 участников	Поддержка лучших студентов	1,0
	2017г.			
	2018г.			
2014г.	Проводятся ежегодно, по итогам приказа, участие в областном конкурсе победителей	Оценка качества ВКР, выявление лучшей практики выполнения ВКР	1,0	
2015г.			1,0	
2016г.			1,0	
2017г.			1,0	
2018г.				
2017г.	Ведется подготовка	Оценка качества курсового проектирования	1,0	
2018г.				

	4.9 Разработка и актуализация дополнительных общеразвивающих программ	2014г.	Ежегодно	Развитие	1,0
		2015г.	разрабатываю	студентов,	1,0
		2016г.	тся и	расширение	1,0
		2017г.	реализуются	знаний,	1,0
		2018г.		удовлетворение образовательных потребностей	
	4.10. Подготовка и проведение олимпиад по ОУД, УД и специальностям в колледже в два тура (заочный и очный)	2014г.	Проведено	Выявление и	1,0
		2015г.	Проведено	поддержка	1,0
		2016г.		талантливых	1,0
		2017г.		студентов	1,0
		2018г.			
	4.11 Проведение колледжных конкурсов профессионального мастерства	2014г.	Проведено	Выявление и	1,0
		2015г.	Проведено	поддержка	1,0
		2016г.	Проведено	талантливых	1,0
		2017г.	Проведено	студентов	1,0
		2018г.			
	4.12 Проведение колледжной выставки научно-технического творчества студентов	2014г.	Проведено	Выявление и	1,0
		2015г.	Проведено	поддержка	1,0
		2016г.	Проведено	талантливых	1,0
		2017г.	Проведено	студентов	1,0
		2018г.			
4.13 Участие студентов колледжа в Чемпионатах WSR	2014г.	Участвовали	Выявление и	1,0	
	2015г.	Участвовали	поддержка	1,0	
	2016г.	Участвовали	талантливых	1,0	
	2017г.	Участвовали	студентов	1,0	
	2018г.				

	4.14 Участие студентов в региональных и Всероссийских олимпиадах профессионального мастерства	2014г. 2015г. 2016г. 2017г. 2018г.	Участвовали Участвовали Участвовали Участвовали	Выявление и поддержка талантливых студентов	1,0 1,0 1,0 1,0
	4.15.Участие студентов в областных, региональных, всероссийских и международных мероприятиях научно-исследовательской и научно-технической направленности	2014г. 2015г. 2016г. 2017г. 2018г.	Участвовали Участвовали Участвовали Участвовали	Выявление и поддержка талантливых студентов	1,0 1,0 1,0 1,0
5	В области управления: 5.1. Разработка критериев и показателей эффективности деятельности работников колледжа 5.2. Актуализация показателей оценки качества	2014г. 2014г. 2015. 2016г.	выполнено 100% выполнено выполнено выполнено	стимулирование работников стимулирование преподавателей	1,0 1,0 1,0 1,0

деятельности преподавателей	2017г. 2018г	выполнено		1,0
5.3. Разработка локальных актов, обеспечивающих реализацию нововведений ФЗ «Об образовании в РФ» и других законодательных актов в сфере образования	2014г. 2015. 2016г. 2017г. 2018г	выполнено выполнено выполнено выполнено	введение новшеств, предусмотренных новым законодательством	1,0 1,0 1,0 1,0
5.4. Актуализация процессов системы менеджмента качества	весь период реализации	выполнено	постоянное улучшение	1,0
5.5 Разработка и реализация целевых программ	весь период реализации	выполняется	постоянное улучшение	1,0