

Департамент образования и науки Кемеровской области  
Государственное профессиональное образовательное учреждение  
«Сибирский политехнический техникум»

*Областной конкурс «Лучшая методическая служба профессиональной  
образовательной организации»*

**Программа развития кадрового потенциала ГПОУ СПТ  
на 2017 - 2018 учебный год**

**Номинация:** Внутрифирменное обучение педагогических работников в  
условиях внедрения профессионального стандарта педагога

Автор:  
Савоськина Марина Николаевна,  
методист ГПОУ СПТ

Кемерово 2017

## АННОТАЦИЯ КОНКУРСНОЙ РАБОТЫ

«Имей мужество пользоваться собственным умом»

Иммануил Кант

Программа развития кадрового потенциала ГПОУ СПТ опирается на комплексный и деятельностный подход к вопросу развития кадрового потенциала ПОО. В данной программе основной акцент делается на возможность обучения и развития педагогических работников с использованием внутренних резервов ПОО и организации обучения педагогических работников без отрыва от основной педагогической деятельности. Обучающие семинары и консультации для педагогов по WSI планируется проводить с использованием приглашенных к сотрудничеству специалистов из числа научно-педагогических кадров ВУЗов. Основные направления развития и обучения педагогических работников в рамках данной программы связаны со стратегическими целями и задачами ГПОУ СПТ.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт программы	4
2. Обоснование актуальности программы	6
3. Анализ исходной ситуации	9
4. Этапы разработки программы	13
5. Содержание программы	14
6. Подведение итогов реализации программы	18
Список использованных источников	19

## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<b>Наименование программы</b>	Программа развития кадрового потенциала ГПОУ СПТ
<b>Основание для разработки программы</b>	1. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2015-2020 годы 3. Профессиональный стандарт педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования, приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 608н от 08.09.2015 г. 4. ФГОС СПО 5. ФГОС СОО
<b>Разработчики</b>	Савоськина Марина Николаевна, методист
<b>Концептуальная идея</b>	Разработка комплексной программы развития педагогических кадров ГПОУ СПТ с учетом требований профессионального стандарта педагога профессионального образования, ФГОС СПО, ФГОС СОО. Мотивация педагогического персонала к принятию изменений в системе профессиональной подготовки студентов СПО, интеграции в деятельность техникума современных форм приобретения профессиональных компетенций (WSI). Формирование условий для развития и роста кадрового потенциала техникума
<b>Цель</b>	Создание в рамках социокультурной среды учреждения условий для развития и совершенствования профессиональной компетентности педагогических кадров, их профессионального и личностного роста и развития; методическая поддержка и сопровождение процесса развития кадрового потенциала техникума
<b>Основные задачи</b>	1. Выявление тенденций изменения кадрового потенциала техникума 2. Обеспечение оптимального методического сопровождения процесса профессионального роста

	<p>и развития педагогических кадров</p> <p>3. Оказание методической поддержки инновационной и исследовательской деятельности педагогов</p> <p>5. Организационное обеспечение процесса непрерывного обучения, развития профессиональных компетенций педагогических работников, их саморазвития и самореализации</p> <p>6. Расширение возможностей для повышения квалификации педагогических кадров, как во внутренней среде техникума, так и во внешней среде</p>
<b>Направления деятельности</b>	<p>1. Обучающие семинары и консультации для преподавателей ООД</p> <p>2. Обучающие семинары и консультации для классных руководителей</p> <p>3. Обучающие семинары и консультации для педагогов по WSI</p> <p>4. Участие педагогов в разработке и реализации инновационных программ учреждения (внутренний уровень инновации)</p> <p>5. Школа современного педагога</p> <p>6. Организация и методическое сопровождение исследовательской деятельности педагогов</p> <p>7. Организация самообразовательной деятельности педагогов по индивидуально-методическим темам</p>
<b>Сроки реализации</b>	2017-2018 учебный год
<b>Ожидаемые результаты</b>	Реализация данной программы обеспечит необходимое методическое сопровождение деятельности педагогических работников; создаст условия для их профессиональной и творческой самореализации; сформирует готовность педагогических кадров и социокультурной среды техникума к интеграции инноваций
<b>Контроль за исполнением</b>	Администрация ГПОУ СПТ

## 2. ОБОСНОВАНИЕ АКТУАЛЬНОСТИ ПРОГРАММЫ

Понятие "кадровый потенциал" отражает ресурсный аспект социально-экономического развития. Кадровый потенциал организации можно определить как совокупность способностей всех специалистов, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи. Т.о., под кадровым потенциалом ГПОУ СПТ мы будем понимать совокупность способностей всех педагогических работников осуществляющих учебно-воспитательный процесс в ПОО.

Оценка кадрового потенциала ГПОУ СПТ включает в себя:

- оценку потенциала педагогического работника, т.е. профессиональные знания и умения, профессиональный и производственный опыт, деловые и нравственные и психологические качества, уровень общей культуры;
- оценку индивидуального вклада: позволяет установить качество, сложность и результативность педагогического труда конкретного педагога;
- аттестацию кадров — как комплексную оценку, учитывающую потенциал и индивидуальный вклад работника в конечный результат.

Оценка и развитие кадрового потенциала, безусловно связаны с психологическим и методическим сопровождением деятельности, как отдельного педагогического работника, так и педагогического коллектива в целом.

Методическая работа в ГУПО СПТ представляет собой целостный, непрерывный процесс, направленный на повышение профессионализма и квалификации преподавателей как показателя уровня развития кадрового потенциала учреждения, обеспечивающего достижение оптимальных результатов профессионального образования и воспитания.

Учитывая ряд изменений в системе профессионального обучения, внедрение ФГОС СПО, ФГОС СОО происходят корректировки в УВП ГПОУ СПТ (рисунк 1 и 2).

### *Особенности ФГОС нового поколения отражены совокупностью требований:*

**К результатам освоения программы  
подготовки ССЗ и КРС**  
(знания, умения, ОК, ПК)

**К структуре ППССЗ и ППКРС**  
(учебные дисциплины, модули)

**К условиям реализации ППССЗ и ППКРС**  
(- учебная и производственная практика,  
- кадровое обеспечение,  
- учебно-методическое и информационное  
обеспечение,  
- финансовое обеспечение,  
- материально-техническое обеспечение,  
- оценка качества освоения образовательных  
программ)

**Требования  
ФГОС СПО**

Рисунок 1. Особенности ФГОС СПО



Рисунок 2. Изменения в УВП.

Работа по развитию кадрового потенциала в ПОО на наш взгляд должна быть ориентирована на принятие педагогическими кадрами изменений в сфере образования и инноваций, стремление к профессиональному росту и развитию, повышению квалификации педагогических кадров, их технологической и профессиональной подготовке. Реализация программы развития кадрового потенциала ГПОУ СПТ, может от части, способствовать решению данных вопросов.

Развитие кадрового потенциала на прямую связано а развитием ПОО в целом, повышением ее статуса и конкурентоспособности.

В частности внедрением в практику учреждения новых образовательные технологии и форм ГИА (рисунок 3).

***Внедрение новых образовательных технологий и форм организации государственной итоговой аттестации в ГПОУ СПТ***

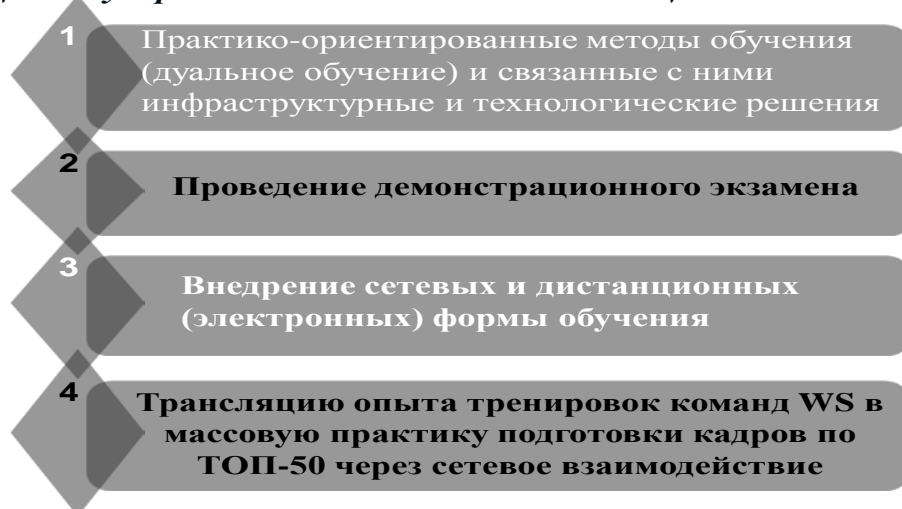


Рисунок 3. Новые образовательные технологии и форм ГИА в ГПОУ СПТ

Основными принципами работы с педагогическими кадрами в ПОО являются:

- безусловный приоритет в организации работы с педагогическими кадрами стратегических целей техникума;
- постоянная адаптация целей и задач по развитию кадрового потенциала к изменяющимся социальным и экономическим условиям, требованиям ФГОС, рынка труда;
- повышение престижа ПОО, разработка систем мотивации и стимулирования педагогических кадров;
- непрерывность образования и развития педагогических кадров;
- привлечение новых специалистов, в том числе с опытом производственной деятельности;
- налаживание эффективного взаимодействия педагогических работников с целью обмена опытом и информацией;
- регулярная оценка эффективности деятельности ПОО, ее структурных подразделений, педагогического коллектива и отдельных педагогов.

Данная программа опирается на принцип непрерывного образования и учитывает весь комплекс изменений в образовании: интенсификацию образовательного процесса, новое содержание и формы его организации, социокультурную и ценностную переориентацию образования.

Развитие кадрового потенциала предполагает наличие определенной системы работы с кадрами в ПОО. В данной программе мы делаем акцент на организацию процесса обучения и развития педагогических работников с использованием внутренних резервов ПОО и системы самообразования. Так же для нас важна организация обучения педагогических работников без отрыва от основной педагогической деятельности.

Возможность повышения квалификации, стажировок, аттестация педагогов на категорию предусмотрены в плане методической работы ГПОУ СПТ.



### 3. АНАЛИЗ ИСХОДНОЙ СИТУАЦИИ

В деятельности ГПОУ СПТ сложилась устойчивая практика методического сопровождения, способствующая непрерывному развитию профессиональной компетентности педагогов:

1. Система обучающих и развивающих семинаров для педагогических работников.
2. Индивидуальные и групповые методические консультации.
3. Получение дополнительной квалификации для педагогов на базе МЦПК – переподготовка без отрыва от производства.
4. Школа молодого педагога.
5. Участие педагогов в работе цикловых методических комиссий, работа над индивидуально-методической темой, подготовка и проведение декад ЦМК.
6. Участие педагогических работников в конкурсе профессионального мастерства ГПОУ СПТ «Грани» и СНПК «Перспектива».
7. Исследовательская деятельность педагогов.

В рамках организационных форм методической работы в техникуме действуют семь цикловых методических комиссий (ЦМК), временные творческие группы и проектные команды. Проводятся предметные декады, смотры-конкурсы, студенческая научно-практическая конференция «Перспектива». Педагогами ведется системная деятельность по разработке ЭКУМО.

Анализ кадрового потенциала ГПОУ СПТ:

Качество кадрового состава техникума	Кол-во педагогов
<b>Количество педагогов по уровню образования:</b>	
- высшее профессиональное	56
- среднее специальное	2
<b>Количество педагогов, имеющих:</b>	
- высшую квалификационную категорию:	38
- первую квалификационную категорию:	20
<b>Количество педагогов, имеющих ученую степень:</b>	
- кандидат наук	1
<b>Количество педагогов, имеющих почетное звание:</b>	
- отличник профессионально-технического образования	1
- отличник народного просвещения	1
- почетный работник СПО РФ	6
- почетный работник общего образования РФ	1

- почетный работник начального профессионального образования РФ	1
---	---

Из общей численности педагогических работников высшую квалификационную категорию имеют 65,5%, первую квалификационную категорию – 34,5%.

В 2017 году 87% педагогических работников ГПОУ СПТ прошли сертификацию руководящих и педагогических работников системы образования Кемеровской области и получили сертификаты свидетельствующие о высоком уровне профессиональной компетентности, обеспечивающей качество педагогической деятельности.

#### Возраст педагогических работников ГПОУ СПТ (на 01.09.2017 г.)

Возраст					
Кол-во педагогов	26 - 30 лет	31 - 40 лет	41 - 45 лет	46 - 50 лет	51 - 55 лет
	6 чел.	10 чел.	17 чел.	4 чел.	21 чел.
% от общего кол-ва	10,3%	17,2%	29,3%	6,9%	36,3%

Средний возраст административно-управленческих работников – 42 года.

#### Распределение педагогических работников по педагогическому стажу

Педагогический стаж	Количество человек	% от общего количества педагогических работников
До 2 лет	3	5,2%
2 – 5 лет	5	8,6%
5 – 10 лет	10	17,2%
10 – 20 лет	22	37,9%
Свыше 20 лет	18	31,1%

С 2013 года Сибирский политехнический техникум активно занимается разработкой и реализацией инновационных программ учреждения (внутренний уровень инновации). На данный момент реализованы такие инновационные программы как: программы «Адаптация первокурсников ГПОУ СПТ», «Психолого-педагогическое сопровождение процесса профессионального обучения детей-сирот», «Развитие профессиональной компетентности педагогов ГПОУ СПТ».

В 2016-2017 учебном году приняты к реализации три инновационных программы учреждения: «Многоцелевая программа профориентации и адаптации обучающихся и выпускников ГПОУ СПТ»; «Программа развития государственно-частного партнерства ГПОУ СПТ на 2016–2020 г.»; «Программа подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с

международными стандартами и передовыми технологиями на 2016-2020 год».

Анализ опросов проведенных в 2017 году среди педагогических работников ГПОУ СПТ показывает:

1. Удовлетворенность достигнутым профессиональным уровнем отмечают 65% педагогических работников;

2. Успешность решения педагогических задач, которые ставит перед педагогом руководство ПОО на высоком уровне отмечают 72% педагогов;

3. Повысить свою профессиональную квалификацию планируют 68% педагогических работников, из них обучение на курсах повышения квалификации в ГБУ ДПО «КРИПО» - 46%, переподготовка по профессии «Преподаватель» в учреждении ДПО – 6%, стажировка на предприятии или в учреждении – 28%, участие в методических мероприятиях в ПОО – 78%, самообразование – 64%, обмен опытом с коллегами по работе в ПОО – 46%.

4. По мнению педагогов участие в методической работе влияет: на результаты аттестации – 54%, на оценку работы руководителями подразделений и администрации – 42%, на оценку работы со стороны коллег - 56%, на уровень дифференцированной оплаты труда и премии - 32%, на личное развитие – 40%.

5. Формы методической работы, которые предпочитают педагоги:

коллективные: лекция – 26%, мастер-класс – 68%, семинар-практикум, научно-практическая конференция - 72%, открытые уроки – 40%, методические выставки - 16%, конкурсы профессионального мастерства - 24%.

индивидуальные: стажировка – 42 %, консультации - 64%, самообразование – 22%, работа с Интернет-ресурсами, в сетевых профессиональных сообществах – 30%, взаимопосещение уроков – 40%;

6. Удовлетворенность методической помощью, которую оказывают педагогам в ПОО:

удовлетворены полностью – 78%, удовлетворены в основном – 12%, удовлетворены частично -10%.

7. На вопрос «Что мешает педагогам активно участвовать в методической работе» ответили: всегда работали активно, какие бы проблемы ни возникали – 40%; большая учебная нагрузка – 56%; повышенная утомляемость и проблемы со здоровьем – 18%; 2% педагогов ответили, что не считают методическую работу значимой.

8. На вопрос «В чем конкретно необходима методическая помощь?» были получены следующие ответы:

- в совершенствовании умений разрабатывать учебно-методическое обеспечение дисциплин, МДК, ПМ – 52%;

- в выборе и использовании современных педагогических технологий для формирования ОК и ПК – 42%;

- помощь в разработке и корректировке КОС и ФОС, в том числе с применением IT-технологий – 38%;

- в изучении и освоении технологий дистанционного обучения – 38%;

- в организации и руководстве научно-исследовательской и проектной деятельностью студентов -54%;
- в планировании, проведении, руководстве исследовательской деятельностью педагогов – 46%;
- в развитии навыков групповой деятельности и КТД студентов – 28%.

Результаты анализа говорят о том, что в ГПОУ СПТ сформирован достаточно работоспособный педагогический коллектив. Большая часть педагогических работников (80%) планируют повышать свою квалификацию в ближайшее время. Положительно оценивают существующее методическое сопровождение более 70% педагогических работников.

Данные анализа позволяют разработать программу развития кадрового потенциала техникума.

#### 4. Этапы разработки программы

Для разработки программы были намечены основные этапы и определены направления деятельности, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1.

<b>Этапы</b>	<b>Сроки</b>	<b>Содержание деятельности</b>
<b>Диагностический этап</b>	июнь - август 2017	Анализ эффективности методической работы в текущем учебном году. Проведение анкетирования педагогов и обработка результатов анкетирования для анализа профессиональных затруднений педагогов и корректировки основных направлений методической работы.
<b>Мотивационно-целевой этап</b>	август 2017	Разработка целей и задач методической работы на основе выявленных затруднений на 2017-2018 учебный год. Представление на августовском педсовете основных направлений методической работы и актуальных направлений творческого педагогического поиска
<b>Организационный</b>	сентябрь 2017	Оценка кадрового потенциала (на начало нового учебного года) Разработка планов и программ обучения педагогических работников, проведение инструктивно-методических совещаний с руководителями подразделений, определение содержания, организационных форм и сроков обучения педагогического персонала
<b>Основной этап работы</b>	Октябрь 2017 г. – май 2018 г.	Реализация программы развития кадрового потенциала ГПОУ СПТ
<b>Завершающий этап</b>	Июнь 2018 г.	Оценка результативности и эффективности методической работы по развитию кадрового потенциала. Анализ полученных результатов, разработка целей, задач, направлений методической работы на следующий учебный год.

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Обучающие и развивающие мероприятия по основным направлениям деятельности программы развития кадрового потенциала ГПОУ СПТ на 2017-2018 учебный год отражены в таблице № 2.

Таблица 2

Мероприятия	Сроки	Ответственный
<b>1. Обучающие семинары и консультации для преподавателей ООД</b>		
Семинар «Интеграция программ «Развитие УУД» и «Воспитание и социализация обучающихся ГПОУ СПТ» в деятельность техникума»	сентябрь 2017	методист
ИМС: Знакомство с процедурой и графиком проведения мониторинга по программам «Развитие УУД» и «Воспитание и социализация обучающихся ГПОУ СПТ»	сентябрь 2017 г.	заместитель директора по УР, начальник отдела ВР, психолог
Семинар «Индивидуальные проекты обучающихся: принципы организации работы обучающихся, виды индивидуальных проектов»	ноябрь 2017 г.	методист, заместитель директора по УР
Семинар-практикум «Разработка электронных учебных пособий»	декабрь 2017 г.	методист
Методическая консультация «Подготовка студентов к СНИК «Перспектива»	январь 2018 г.	методист
Групповые консультации «Подготовка обучающихся к защите индивидуальных проектов»	февраль 2018 г.	методист, заместитель директора по УР
Семинар «Создание электронного УМК дисциплины»	март 2018 г.	методист
Мастер-классы «Применение ИКТ технологий преподавателями техникума в образовательной и воспитательной деятельности»	по плану работы ЦМК	методист, председатели ЦМК
<b>2. Обучающие семинары и консультации для классных руководителей</b>		
Организация работы по программе учреждения «Адаптация первокурсников»	август 2017 г.	методист, психолог
Семинар-тренинг «Методика проведения тренинга-знакомства в новой учебной группе»	август 2017 г.	психолог
Индивидуальные консультации психолога по	сентябрь -	психолог

работе с группой и обучающимися	октябрь 2017 г.	
ИМС «Организация соуправления обучающихся»	октябрь 2017 г.	начальник отдела ВР
Групповая консультация «Организация работы с родителями»	ноябрь 2017 г.	психолог, начальник отдела ВР
Семинар «Социальные проекты»	декабрь 2017 г.	методист, начальник отдела ВР
Круглый стол «Технология портфолио, как обобщенный результат процесса профессиональной подготовки выпускника ГПОУ СПТ»	май 2018 г.	методист, заместитель директора по УР, УПР, председатели ЦМК
<b>3. Обучающие семинары и консультации для педагогов по WSI</b>		
ИМС: «Подготовка конкурсной документации по стандартам WoldSkills»	октябрь 2017 г.	зам. директора ИОП
Семинар «Российские и зарубежные модели профессиональной подготовки обучающихся, экспертов и научно-педагогических кадров в системе непрерывного профессионального образования в формате WS»	декабрь 2017 г.	Лысенко В.Г., Харина Н.В., Шумилова Н.В., Брыксина Е.С.
Профессиональная и технологическая подготовка специалистов в условиях непрерывного взаимодействия образовательных учреждений и бизнес-структур	январь 2018 г.	Пальянов М.П., Лысенко В.Г.
Круглый стол «Изменяющийся региональный рынок труда и методы опережающего профессионального образования»	февраль 2018 г.	Лысенко В.Г., Харина Н.В., Ипатова О.Г., Пушкарев В.Г.
Работа творческой группы «Повышение квалификации экспертов и педагогов СПО в условиях деятельности регионального специализированного центра компетенций на уровне WSI»	январь- апрель 2018 г.	Лысенко В.Г., Ипатова О.Г.
<b>4. Участие педагогов в разработке и реализации инновационных программ учреждения (внутренний уровень инновации)</b>		
Работа творческой группы по корректировке инновационных программ техникума	сентябрь - октябрь 2017 г.	методист

Семинар «Технологии сетевого взаимодействия»	декабрь 2017 г.	методист, зам. директора по УПР, зам. директора ИОП
Круглый стол «Дуальное обучение: технологии и перспективы»	январь 2018 г.	методист, зам. директора по УПР
Работа творческой группы педагогов по реализации профориентационной составляющей многоцелевой программы профориентации и адаптации обучающихся и выпускников ГПОУ СПТ	декабрь 2017 г. – май 2018 г.	методист, психолог, зам. директора по УР, УПР, педагоги
<b>5. Школа современного педагога</b>		
Семинар: «Современные педагогические технологии»	октябрь 2017 г.	методист
Обмен опытом: открытые учебные занятия для педагогов техникума, мастер-классы, взаимопосещение учебных занятий	в течение всего периода	Председатели ЦМК, методист, администрация техникума
Семинар-практикум «Разработка электронных учебных пособий»	декабрь 2017 г.	методист, зам. директора ИОП
Подготовка к участию в конкурсе профессионального мастерства «Грани»	январь 2018 г.	методист
Семинар «Создание электронного УМК дисциплины»	апрель 2018 г.	методист, зам. директора ИОП
<b>6. Организация и методическое сопровождение исследовательской деятельности педагогов</b>		
Семинар «Исследовательская деятельность педагогов: вопросы и перспективы»	сентябрь 2017 г.	методист
Групповые методические консультации, семинары по вопросам организации ИД педагогов	По планам работы ЦМК	методист, председатели ЦМК
Индивидуальные методические консультации по вопросам организации, проведения, оценке, подготовке материалов для публикаций и конкурсов ИД педагогов	в течение всего периода	методист
Открытые заседания ЦМК по итогам ИД педагогов	апрель - май 2018 г.	методист, председатели ЦМК
<b>7. Организация самообразовательной деятельности педагогов по индивидуально-методическим темам</b>		
Определение индивидуально-методических	сентябрь	методист,



тем по самообразованию педагогических работников	2017	педагогические работники
Консультации «Составление планов работы педагогов по индивидуально-методическим темам»	сентябрь 2017	методист, председатели ЦМК
Методические консультации при подготовке материалов по индивидуально-методическим темам для публикаций и публичных выступлений	в течение всего периода	методист
Выступление педагогов с отчетами по результатам работы	по плану работы ЦМК	методист, председатели ЦМК

## **6. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Контроль за реализацией программы осуществляется по плану внутреннего контроля. Итоги реализации программы подводятся на итоговом педсовете. Отчет готовится методистом в рамках анализа методической работы за учебный год.

В результате реализации программы развития кадрового потенциала ГПОУ СПТ ожидается повышение профессиональной компетентности педагогических работников, увеличение количества публикаций по итогам работы над индивидуально-методическими темами и исследовательской деятельности педагогов, формирование потребности у преподавателей в непрерывном образовании и самообразовании, внедрение в деятельность учреждения демонстрационных экзаменов, защиты индивидуальных проектов обучающихся, участие педагогов в WSI.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Актуальные направления повышения квалификации учителей в условиях реформирования системы образования [Электронный ресурс].
2. Бандурин, А.В. Стратегический менеджмент и кадровый потенциал организации / А.В. Бандурин, Б.А. Чуб // Кадровик. [Кадровый менеджмент](#). – 2010. - № 1. – С. 28 – 31.
3. Богданов, М. Кадровый резерв России / М. Богданов // Управление персоналом. – 2009. - № 14. – С. 1 - 5.
4. Бухалков, М.И. Управление персоналом / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 400 с.
5. Интернет-сообщество «Профобразование» [Электронный ресурс].
6. Кижеватова, В. Как сохранить и развить социально-трудовой потенциал российского общества / В. Кижеватова // Человек и труд. – 2010. - № 7. – С. 48 – 50.