

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ПОВЫШЕНИЯ  
КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И МАСТЕРОВ  
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Выпускная квалификационная работа

программа магистратуры	Управление процессами и документационно- правовое обеспечение системы профессионального образования
по направлению подготовки	44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Идентификационный код ВКР	987

Екатеринбург 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра документоведения, истории и правового обеспечения

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:  
Заведующий кафедрой ДПО  
\_\_\_\_\_ М.Б. Ларионова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Исполнитель:  
магистрант группы мЗДПОз-301

О.В. Артюшкина

Руководитель:  
к.п.н., профессор, профессор  
кафедры ДПО

И. В. Осипова

Нормоконтролер:  
ассистент кафедры ДПО

А.Е. Новосёлова

Екатеринбург 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»

Институт гуманитарного и социально – экономического образования  
Кафедра документоведения, истории и правового обеспечения (ДПО)  
Направление 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)  
Программа магистратуры «Управление процессами и документационно-правовое обеспечение системы профессионального образования»

**УТВЕРЖДАЮ**

И.о. заведующего кафедрой

**И. В. Осипова**

подпись

10 апреля 2019 г.

**ЗАДАНИЕ**  
**на выполнение выпускной квалификационной работы**

магистрант 3 курса группы мЗДПОд-301

Артюшкиной Ольги Валерьевны

1. Тема «Совершенствование процесса повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения в организации среднего профессионального образования».

Утверждена распоряжением по институту от 10 апреля 2019 г. № 12-00-06-112/1

2. Руководитель Осипова Ирина Васильевна, кандидат педагогических наук, профессор кафедры ДПО РГППУ

3. Место преддипломной практики ГБПОУ СО «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова» филиал Тугулым.

4. Исходные данные к работе и основная литература: ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ОЗ «Об образовании в Свердловской области»; Профессиональный стандарт педагога; и др.

5. Содержание ВКР (перечень подлежащих разработке вопросов):

1. Сущность повышения квалификации педагогов среднего профессионального образования

2. Основные формы повышения квалификации

3. Процесс реализации программ повышения квалификации

4. Анализ организаций действующих в системе повышения квалификации

5. Моделирование перспективного плана повышения квалификации

6. Перечень демонстрационных материалов (чертежей, плакатов, слайдов и т.п.): презентация по теме ВКР в программе Microsoft PowerPoint

7. Календарный план выполнения ВКР

№ п/п	Наименование этапа выполнения выпускной квалификационной работы	Срок выполнения этапа	Процент выполнения ДР	Отметка руководителя о выполнении
1.	Выполнение ВКР во время преддипломной практики	16.09.2019		
2.	<u>Выполнение работ по разрабатываемым вопросам и изложение их в тексте ВКР:</u> Первая глава	30.09.2019	20	
	Вторая Глава	10.10.2019	20	
	Третья глава	15.10.2019	20	
	Введение, заключение, приложения	20.10.2019	25	
3.	Оформление текста ВКР	05.11.2019		
4.	Выполнение чертежей, оформление демонстрационных материалов		5	
5.	Нормоконтроль	05.11.2019	5	
6	Подготовка доклада к защите в ГЭК	01.11.2019	5	
7	Допуск к защите	26.10.2019		

8. Консультанты по разделам ВКР

Наименование раздела	Консультант	Задание выдал		Задание принял		
		подпись	дата	оценка	подпись	дата
		_____	_____	_____	_____	_____
		_____	_____	_____	_____	_____
		_____	_____	_____	_____	_____

*Руководитель* \_\_\_\_\_ *Магистрант* \_\_\_\_\_  
 подпись \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_ получил \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_  
 задание \_\_\_\_\_  
 выполнил \_\_\_\_\_

9. Все материалы выпускной квалификационной работы проанализированы.  
 Считаю возможным допустить \_\_\_\_\_ к защите выпускной квалификационной работы в государственной экзаменационной комиссии.  
 Руководитель \_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
 подпись \_\_\_\_\_

10. Допустить \_\_\_\_\_ к защите выпускной квалификационной работы в государственной экзаменационной комиссии.  
 Протокол заседания кафедры от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., № \_\_\_\_\_  
 И.о. заведующего кафедрой \_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
 подпись \_\_\_\_\_

## АННОТАЦИЯ

Выпускная квалификационная работа содержит 134 листа машинописного текста, 50 использованных источников и литературы, 6 приложений на 27 листах.

Ключевые слова: СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ; СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ; ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ; НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ.

В первой главе «Теоретико-методологические основы повышения квалификации в образовательной организации среднего профессионального образования» рассмотрен процесс повышения квалификации как научная проблема. Изучены требования к преподавателям и мастерам производственного обучения на основании нормативно-правовой документации.

Вторая глава «Опытно-экспериментальное исследование процесса повышения квалификации преподавателей среднего профессионального образования» носит практический характер: в ней дана характеристика и представлены пути и средства совершенствования процесса повышения квалификации педагогов ГБПОУ СО «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова» филиал Тугулым. Представлен анализ организаций действующих в системе повышения квалификации и методическое (документационное) сопровождение разработки перспективного плана.

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	11
1.1. Основные формы подготовки и повышения квалификации педагогических кадров на современном этапе развития образования.....	11
1.2. Роль стажировки преподавателей колледжа в системе непрерывного образования.....	28
1.3. Нормативно-правовая документация регулирующая процесс повышения квалификации педагогических работников.....	36
2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЦЕССА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	55
2.1 Характеристика ГБПОУ СО «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова» филиал Тугулым.....	55
2.2. Сравнительный анализ организаций действующих в системе повышения квалификации с различными формами обучения.....	62
2.3. Разработка перспективного плана повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа.....	85
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	101
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУР.....	104
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	110
1. Анкета изучение профессионального развития педагогов «ТЛК им. Н.И. Кузнецова».....	110
2. Перспективный план повышения квалификации педагогических работников ГБПОУ СО «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова» филиал Тугулым на период 2020-2025 годы.....	112
3. Положение «О профессиональной переподготовке, повышении квалификации и стажировки педагогических работников».....	115
4. Акт внедрения.....	125
5. Требования к квалификации педагогических работников среднего профессионального образования.....	126
6. Журнал работы цикловой комиссии.....	128

## ВВЕДЕНИЕ

Одним из важнейших стремительно развивающихся секторов экономики Российской Федерации является среднее профессиональное образование. Реформы в сфере образования предполагают новое качество педагогической деятельности, вследствие чего образовательные организации вступают в конкурентную борьбу за рынок потребителей своей продукции. В связи с этим на первый план выходит вопрос качества подготовки преподавателей среднего профессионального образования и становится одним из наиболее важных аспектов развития сферы образования в целом.

Основой экономического роста является модернизация средств образования, что определено в Конвенции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года. На сегодняшний день перестраиваемая структура образования, ориентируется на социальную и профессиональную успешность преподавателя. Преобразование социально-экономических факторов в системе среднего профессионального образования выражается разнообразием услуг и личностно-ориентированного подхода к обучающимся. Рассматривая модернизацию образования РФ в целом, мы приходим к выводу, что одной из приоритетных задач является повышение статуса, профессионализма и конкурентоспособности преподавателей среднего профессионального образования.

Теоретические аспекты повышения квалификации были рассмотрены И.И. Щербаковым, И.В. Исаевым, Л.Ф. Спириной и др. В данных работах исследуются и обосновываются цели, задачи и структура педагогического образования и процессы профессиональной подготовки преподавателей.

Исследованиями проблем управления методической работой преподавателей занимались П.И. Третьякова, Ю.В. Васильева, М.М. Поташкина, Г.Н. Серикова и др.

Профессиональное становление и развитие преподавателя в системе повышения квалификации рассматривали в своих исследованиях С.Г. Молчанов, А.Н. Зевина Е.П. Тонконогая, Д.Ф. Ильясов и др.

Новые существенные подходы к профессиональной подготовке преподавателей выявлены в исследованиях А.В. Вербицкого, Н.М. Яковлевой, Е.Г. Белозерцевой и др.

Анализируя современные исследования за последние годы, приходим к выводу, что данная тема крайне актуальна и интерес среди авторов только возрастает.

В то же время, множество вопросов остаются дискуссионными. Давая предварительную оценку состояния проблемы повышения квалификации преподавателей профессионального цикла среднего профессионального образования, выявляем ряд проблем:

1. Внедрение профессионального стандарта педагога среднего профессионального образования требует от преподавателей функционала, который ранее не был присущ.

Преподаватели в большей степени психологически не готовы к реализации новых функций, в частности к повышению квалификации в рамках реализующихся изменений. Многие преподаватели слабо мотивированы на непрерывное образование, другая часть слабо поддаются современному ритму и крайне быстро меняющимся требованиям к преподавателю среднего профессионального образования.

2. Недостаточное финансирование влечет за собой отсутствие массовости и периодичности обучения преподавателей, и как следствие нарушается процесс непрерывности образования и получения новых знаний.

Все менее популярным становится процесс повышения квалификации, вследствие чего слабо ориентируется на решение проблем в нестандартных педагогических ситуациях. Существующая система повышения квалификации не учитывает в достаточной степени специфику конкретных работников

образования и организаций среднего профессионального образования в частности.

3. Снижение социального престижа труда, приводит к деформации мотивации преподавателей к повышению квалификации, что приводит к закономерному разрыву между теоретической и практической деятельностью.

Преподаватель не всегда может обосновать, критически мыслить и применять в практической деятельности формы, методы определенные концепции в ходе своей деятельности.

Для разрешения существующих противоречий:

1. между возросшими требованиями работодателей к подготовке педагогов профессионального обучения с целью осуществления профессиональной деятельности и реальным состоянием этой готовности;

2. между необходимостью развития необходимых компетенций у педагогов профессионального обучения в процессе повышения квалификации и недостаточной разработанностью в организации среднего профессионального образования практических и теоретических представлений о сущности, специфике и педагогических условиях успешного его развития.

Необходимо совершенствовать не только систему образования, но и процесс повышения квалификации преподавателей среднего профессионального образования.

Цель исследования: определить эффективные организационно-управленческие условия повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения среднего профессионального образования.

Объект исследования: система повышения квалификации преподавателей и мастеров профессионального обучения среднего профессионального образования.

Предмет исследования: процесс повышения квалификации преподавателей и мастеров ГБПОУ СО «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова, филиал Тугулым.

Гипотеза исследования: процесс повышения квалификации педагогических работников будет осуществляться наиболее рационально и эффективно при условии выполнения следующих организационно-управленческих решений:

- определение путей совершенствования профессионального мастерства преподавателей колледжа, путем изучения личностных потребностей, творческого потенциала, мотивации к труду и профессиональных качеств;

- совершенствование методической работы по повышению квалификации преподавателей среднего профессионального образования.

- анализ эффективности системы повышения квалификации преподавателей среднего профессионального образования, в целях дальнейшего совершенствования.

В соответствии с поставленной целью, предметом и гипотезой определены следующие задачи:

1. изучить состояние проблемы процесса повышения квалификации педагогов профессионального обучения на основе анализа научной философской, психолого-педагогической литературы;

2. уточнить сущность понятия «повышение квалификации преподавателями среднего профессионального образования»;

3. определить основные направления повышения эффективности процесса повышения квалификации преподавателей колледжа;

4. выявить и теоретически обосновать организационно-управленческие условия, влияющие на повышение квалификации преподавателей колледжа;

5. разработать перспективный план повышения квалификации педагогов колледжа.

Методы теоретического исследования: конкретизация и абстрагирование, синтез и теоретический анализ.

Методы эмпирического исследования: изучение литературных и нормативных источников, анкетирование, наблюдение, обследование, мониторинг и обобщение педагогического опыта.

База исследования: организация среднего профессионального образования «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова» филиал Тугулым.

Практическая значимость состоит в возможности использования методических и практических рекомендаций в организациях среднего профессионального образования при проектировании работы по повышению квалификации преподавателей профессионального цикла.

Достоверность исследования обеспечивается использованием научных методов исследования, соответствием методов исследования его целям и задачам, статистическим правдоподобием обработанных данных.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Осуществлён теоретико-методологический анализ теории и практики повышения квалификации педагогических работников организаций среднего профессионального образования, выявлена его динамика и тенденции развития.

2. Уточнена педагогическая сущность процесса повышения квалификации педагогических работников и особенности процесса повышения квалификации в системе среднего профессионального образования, раскрыты содержание и структура процесса повышения квалификации педагогических работников с позиции проблемно-деятельностного подхода.

3. Спроектирован и экспериментально внедрен в рабочий процесс организации среднего профессионального образования перспективный план повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения, способствующий повышению эффективности работы.

4. Опытно-экспериментальным путем выявлены и обоснованы основные пути и условия совершенствования системы повышения квалификации педагогических работников в условиях инновационных изменений в среднем профессиональном образовании.

# 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

## 1.1 Основные формы подготовки и повышения квалификации педагогических кадров на современном этапе развития образования

Одной из основных проблем современной образовательной организации является повышение качества образования как фактор конкурентоспособности и востребованности выпускников. Особенно актуальна данная проблема для системы среднего профессионального образования, занимающейся подготовкой специалистов для различных отраслей народного хозяйства.

Важнейшими фигурами в процессе подготовки специалистов в организациях среднего профессионального образования являются преподаватели профессиональных дисциплин и мастера производственного обучения. На первом месте для педагогических работников стоит множество производственных и образовательных задач (включающих в себя не только обучение, но и воспитание, и внеаудиторную деятельность). На данном этапе перед преподавателями определяют направление сделать обучение практико-ориентированным, что достигается за счет периодической коррекции учебно-методического комплекса, учебно-тематических планов, обновления методического материала.

В результате преподаватели профессиональных дисциплин оказываются в сложной ситуации. Отраслевая подготовка как государственная система практически не оказывает влияния. Краткосрочные стажировки в выживших компаниях могут не полностью решить эту проблему качественно и могут потребовать поиска новых способов обучения учителей в рабочем цикле.

Вместе с тем в последние годы прослеживается направленность к квалификационному истощению инженерно-педагогических кадров системы среднего профессионального образования.

Согласно статистическим данным Федеральной статистической службы, количество педагогов, окончивших высшее образование в течение 2017/2018 учебного года, увеличилось на 0,81%, доля педагогов в возрасте до 49 лет 1 21% и более 49 лет снизились на 1,21%.

Таблица 1 – Распределение преподавателей по образованию и возрасту государственных средних специальных учебных заведений Свердловской области (2016/2017 и 2017/2018 учебный год)

<i>Год</i>	<i>Всего преподавателей (тыс. чел.)</i>	<i>Доля преподавателей с высшим образованием (в % от общего числа преподавателей)</i>	<i>Доля преподавателей от 30 до 49 лет (в % от общего числа преподавателей)</i>	<i>Доля преподавателей от 49 и старше (в % от общего числа преподавателей)</i>
2016/2017	4358	90,57	60,73	39,27
2017/2018	4351	91,38	61,94	38,06

Дополнительное обучение охватывает особую роль в обучении персонала как основной способ обеспечить соответствие навыков работников текущему уровню развития науки, техники и экономики. Известно, что приобретенные знания устаревают наполовину каждые пять лет, если человек не занимается самообразованием и не повышает уровень квалификации. Непрерывное образование довольно популярно в образовательных организациях по нескольким причинам.

*Во-первых*, повышение квалификации дешевле подготовки специалистов.

*Во-вторых*, меньшая продолжительность обучения, по сравнению с подготовкой персонала. Сроки наиболее популярных программ на предприятиях, с отрывом от производства от трёх дней до двух недель.

*В-третьих*, целевая направленность обучения на узком круге учебных модулей для специалистов и руководителей.

*В-четвертых* – развивается система непрерывного образования на рабочем месте.

Основой непрерывного образования является гибкая программа обучения, основанная на учебных модулях. Учебный модуль является законченным элементом определенной дисциплины, с четкой структурой плана, целей и задач работы, исходными данными, методологией, списком технических средств, списком литературы и способом управления полученными знаниями. В целом, учебная программа состоит из четырех типов учебных модулей (проблемные лекции, методы активного обучения, лабораторные и практические занятия, оздоровительный комплекс).

Необходимо разрабатывать несколько типовых программ подготовки из расчёта 6-8 учебных часов в день. Типовые программы видоизменяются в зависимости от желаний заказчиков, интересов слушателей.

Повышение квалификации – это обучение сотрудника с целью углубления и усовершенствования уже имеющихся у него профессиональных знаний, необходимых для определенного вида деятельности<sup>1</sup>.

Побудительными причинами повышения квалификации, как указывает В.Р. Веснин, могут быть: «стремление сохранить работу, занимаемую должность, желание получить повышение или занять новую должность, заинтересованность в повышении заработной платы, интерес к новым знаниям, к овладению новыми навыками, желание расширить деловые контакты».

Иногда повышение квалификации означает только организованное обучение на рабочем месте или в специальных учебных заведениях. На самом деле этот процесс намного дольше. Дополнительное обучение должно включать обмен опытом, самостоятельные занятия, посещения выставок и чтение специальной литературы.

---

<sup>1</sup> Романцев Г.М., Федоров В.А., Осипова И.В., Тарасюк О.В. Профессионально-педагогические понятия: словарь. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. С. 32.

Особенность непрерывного образования заключается в том, что учащиеся могут критически относиться к материалу, поскольку учитель уже обладает определенными практическими и теоретическими знаниями о работе. Дальнейшее обучение направлено на последовательное улучшение навыков, способностей и профессиональных знаний, а также на рост навыков.

Значение для организации образования в переподготовке педагогов:

- повысить способность адаптироваться к меняющимся социально-экономическим условиям. Таким образом, ценность человеческих ресурсов в их распоряжении увеличивается во много раз;

- позволяет образовательной организации более эффективно и плодотворно поддерживать уровень конкурентоспособности, необходимый в профессиональной деятельности за счет повышения качества и производительности труда, и успешно справляться с внедрением новых видов деятельности;

- поддержка и распространение среди сотрудников ценностей и приоритетов организационной культуры, продвижение новых подходов и инноваций в своей деятельности.

Значение для педагогического коллектива:

- развитие навыков и уровня квалификации;
- большее удовлетворение своей работой, как следствие повышение чувства своей значимости;

- рост самооценки и индивидуальных амбиций;

Целями повышения квалификации считаются, прежде всего, становление профессионализма, мастерства и культуры, обновление теоретических и практических познаний специалистов системы образования в согласовании с передовыми познаниями к уровню квалификации и необходимостью освоения инновационных методов решения профессиональных задач.

Другие учебные мероприятия:

- Развитие управленческих навыков;
- Изучение и анализ новых нормативных документов;

· Помощь в определении содержания самообразования учителя, педагога, воспитателя, руководителя;

Помогать и поддерживать преподавательский состав в подготовке к сертификации и внедрении инноваций в учебный процесс. Повышение квалификации включает в себя следующие долгосрочные и краткосрочные формы обучения<sup>1</sup>.

Долгосрочное обучение предназначено для:

- Для директоров всех типов и типов учебных заведений, их заместителей, специалистов в запасе на вакантные должности руководителей, обучающихся по интегрированным образовательным программам;

- преподавателей отдельных предметов, содержание которых претерпело существенное обновление в связи с интенсивным развитием науки или изменением концептуальных подходов к изучению дисциплин в условиях современности;

- молодых специалистов, выпускников образовательных учреждений высшего педагогического образования;

- работников образовательных учреждений, реализующих в педагогической практике актуальные направления современного образования в области психолого-педагогического, естественнонаучного, гуманитарного, социально-экономического и других циклов по профилю профессиональной деятельности, а также для педагогических работников, участвующих в экспериментах городского и федерального уровней.

Часть системы курсов представлена в виде учебных модулей продолжительностью от 12 до 44 часов, и эта организация системы курсов позволяет преподавателям повышать свою квалификацию в течение одного или нескольких лет в одном или нескольких учебных заведениях в одном направлении.

---

<sup>1</sup> Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Российская газета. 2012. 31 декабря. Ст.76.

Индивидуальный план обучения составляется специалистом в области образования на срок от 3 до 5 лет. В течение трех лет индивидуальный план предусматривает утверждение как минимум одного курса повышения квалификации.

Государственные образовательные учреждения, выполняющие основную работу с целью повышения и совершенствования квалификации и переподготовки учителей, выдают соответствующие документы в установленной форме учащимся, успешно завершившим учебу:

- удостоверение о повышении квалификации – для лиц, прошедших краткосрочное обучение или участвовавших в работе тематических и проблемных семинаров по программе в объеме от 32 до 72 ч;

- свидетельство о повышении квалификации – для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 100 ч;

- диплом о профессиональной переподготовке – для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 300 ч.

Обычно существует две основные формы подготовки персонала и повышения квалификации: обучение на рабочем месте (обучение с использованием и использованием внутренних ресурсов) и обучение на рабочем месте в специализированных учебных заведениях, учебных центрах (обучение с использованием внешних ресурсов). Обе формы обучения имеют свои выдающиеся качества, достоинства и недостатки.

При этом модель имеет следующие ограничения:

- отсутствие источников развития систем обучения внутри организации;
- невозможность генерировать и продвигать новые технологии без интеллектуальных «вливаний» извне;

- рутинизация работы сотрудников по подготовке и повышению квалификации персонала вследствие тиражирования одних и тех же учебных модулей;

- ограниченность аудитории, которая может обучаться посредством внутренних ресурсов.

Основной задачей при организации обучения является организация постоянно функционирующей системы обучения и воспитания, которая позволяет достичь профессионального уровня персонала, соответствующего актуальным задачам организации.

Основными методами обучения и непрерывного обучения на работе являются: обучение с помощью дистанционных технологий, ротация, ученичество и репетиторство.

Цифровые технологии в образовании были тенденцией в последние годы. Если в 2016 году доля онлайн-образования составляла 1,1% (около 20 миллиардов рублей), то к 2021 году этот показатель достигнет 19% (385 миллиардов рублей). Российские и иностранные инвесторы активно инвестируют в эту область, и значительную часть изучает иностранные языки.

Ротация - это метод обучения персонала в организации, который предполагает последовательную работу работника на различных должностях в его собственных и в других подразделениях с целью приобретения новых навыков. Ротация используется, когда сотруднику нужны многосторонние навыки, «многоуровневое» представление о трудностях организации.

В дополнение к чисто образовательному эффекту, ротация оказывает положительное влияние на работников, может снизить стресс за счет единообразных производственных функций и расширить социальные контакты.

Вместе с достоинствами у этого метода есть и недостаток: высокие издержки, связанные с временным снижением производительности из-за перемещения сотрудника по должностям<sup>1</sup>.

Суть метода ротации заключается в том, что сотрудник на определенный период времени отправляется в другое подразделение организации для приобретения новых рабочих навыков. Этот продвинутый метод обучения и подготовки позволяет сотруднику получить новый опыт работы, подчеркивает

---

<sup>1</sup> О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года: Указ Президента РФ от 19 декабря 2012 г. № 1666 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. Ст. 7477.

шансы его собственного обучения, повышает адаптацию сотрудника к изменениям и наилучшим образом удовлетворяет потребность в достижениях. о себе. Для организаций этот подход к обучению и развитию персонала может быть полезен с точки зрения улучшения командной работы, повышения мотивации персонала, и, следовательно, организация получает более мотивированного и диверсифицированного сотрудника

Стажировка и наставничество - это метод передачи знаний и навыков опытного и знающего сотрудника менее опытному и компетентному сотруднику в процессе общения. Эта практика часто применяется, когда практический опыт играет уникальную роль в подготовке специалистов: медицина, услуги и менеджмент. Студенты не обязательно проводят все свое время, наблюдая и помогая своим наставникам. Вы можете занимать должности и работать самостоятельно. Стажировка - это возможность обратиться за советом к опытному человеку, который постоянно следит за его профессиональным развитием. Метод требует много времени, взаимного доверия, специальной подготовки и наставничества, что вряд ли возможно заранее.

Обладая достаточным объемом теоретических знаний, возможность повышения квалификации и обучения на рабочем месте предпочтительнее, чем обучение за пределами площадки, поскольку оно позволяет сразу приступить к работе во время ее реализации, требует меньших затрат и обеспечивает связь с практикой. Тем не менее, это обучение определенно требует кропотливого отбора инструкторов, их близости к обучаемым по социальному положению и собственными качествами. Данная конфигурация подготовки и повышения квалификации нередко бывает слишком специальной для становления потенциала сотрудника, формирования принципиально новых поведенческих и профессиональных компетенций, потому что не выделяет возможности абстрагироваться от сегодняшней ситуации на рабочем пространстве и выйти за рамки обычного поведения.

Существуют некоторые основные требования, обеспечивающие эффективность реализации процесса повышения квалификации персонала в образовательной организации:

- обучение и повышение квалификации персонала в организации должны опережать потребности конечных потребителей. Не должно быть никаких препятствий между накоплением знаний персонала и их применением и эффективным использованием в деятельности образовательной организации;

- непрерывное обучение и воспитание должны быть основано на постоянной основе

Ежегодная амортизация знаний сегодня достигает в среднем 10-15%. В течение примерно 40 лет профессиональной деятельности каждый специалист должен повышать свою квалификацию как минимум в 5-8 раз;

- мотивация необходима для обучения и воспитания. Люди должны понимать цели образования и обучения, так как образование и обучение могут повысить производительность их труда, их собственное удовлетворение своей работой цену на рынке знаний и умений.

- ориентация на целевое обучение, переподготовку, обучение персонала организации, а не на всеобщее обучение. Обучение и воспитание в организации, как правило, «накладывается» на первичное профессиональное образование, совершенствуя приобретенные в ранее знания, умения и навыки и применение их на практике;

- все члены организации должны быть вовлечены в непрерывный процесс обучения и повышение квалификации, однако персональное обучение сотрудников должно быть дифференцированным в зависимости от базового образования, рабочих навыков, результатов вступительного испытания, фона подготовки и личностных потребностей;

- формы и методы обучения и повышения квалификации персонала должны быть разнообразными и учитывать специфику каждого педагогического работника и его потребностей;

- организационные инструкции должны создавать благоприятные условия для обучения и непрерывного образования. Это означает одобрение студентов, их активную роль в исследовательском процессе и помощь педагогов. Важной проблемой является возможность создания определенной физиологической среды способствующей активному обучению;

- если знания и навыки, приобретенные в ходе повышения квалификации и обучения, считаются сложными, то процесс повышения квалификации и обучения следует нарушать альтернативные линии. Ученик должен уметь практиковать навыки, приобретенные в любой области обучения на практике, а затем дальше транслировать полученные знания;

– сотрудники организации должны чувствовать обратную связь по отношению к результатам подготовки и повышения квалификации (например, в продвижении человека по карьерной лестнице), что дает дополнительную мотивацию к непрерывному обучению.

В научной литературе до сих пор не было единой осведомленности о категории «повышение квалификации и обучение», различные подходы для определения ее критериев были сохранены, и нет надежного способа определения эффективности. и производительность обучения. Показатели, непосредственно характеризующие качество обучения, делятся на цели и субъективные. К объективным показателям относятся: количество и характер пройденных курсов, степень усвоения и новизна изученного материала. Эти показатели могут быть получены во время контроля за входом и выходом знаний учащихся, анализа тематических планов и программ обучения, успеваемости и качества защиты выпускных работ. Субъективные показатели: степень удовлетворенности учащихся процессом обучения и результатами, их оценка соответствия полученных знаний целям и задачам, поставленным перед ними.

Оценить эффективность каждой отдельной программы непросто, потому что воздействие ее на конечные итоги работы опосредовано многими

причинами. Опосредованным показателем считается внедрение приобретенных познаний на практике.

Нюансы производительности должны быть поставлены до начала изучения, доведены до сведения обучающихся, обучающих и организующих процесс подготовку и увеличение квалификации в организации. Необходимым и необходимым является проведение повторной оценки производительности подготовки и увеличения квалификации прошедших его служащих способом анализа изменений в итогах их работы через определенный период времени, собственно что именно выделяет возможность расценить долгие эффект программки.

В случае если сотрудник в результате обучения получил познания, которые могут быть полезны только для него и не привнес ничего нового в компанию, то возможно заявить, что обучение было подобрано некачественно. В том числе если сам работник высоко расценил результат пройденного обучения, работа менеджера по персоналу не имеет возможность быть признанной действенной, потому что развивающие программы не воздействовали на результативность компании.

Повышение квалификации педагогических работников осуществляется в форме самообразования (самосовершенствования) и в форме внешне организованного профессионального обучения, включающего в себя следующие виды:

- стажировка, курсовая переподготовка;
- краткосрочные курсы повышения квалификации объемом до 72 ч;
- курсы повышения квалификации объемом свыше 72 ч;
- дистанционные курсы повышения квалификации;
- накопительная система повышения квалификации;
- участие в конкурсах профессионального мастерства, в работе проблемных семинаров, научно-практических конференций, мастер-классов и др.;
- организация индивидуализированной работы по самообразованию.

Ведущей целью стажировки считается становление и укрепление на практике профессиональных знаний, умений и способностей, приобретенных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется также в целях изучения современного и передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских способностей для выполнения обязательств по занимаемой или более высокой должности.

Стажировка имеет возможность быть как автономным видом дополнительного профессионального образования, так и одним из разделов учебного плана при повышении квалификации специалистов. Длительность стажировки устанавливается и уточняется организацией, направляющей специалиста на обучение, исходя из целей организации.

Целью профессиональной переподготовки педагогических сотрудников считается получение ими добавочных знаний, умений и способностей по образовательным программам, важным для выполнения нового вида профессиональной педагогической деятельности. По итогам прохождения профессиональной переподготовки педагогические сотрудники получают диплом государственного образца, удостоверяющий их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной сфере<sup>1</sup>.

Курсовое повышение квалификации осуществляется по утвержденным образовательным программам (вариативным модулям программ)<sup>2</sup>.

Для реализации вероятности непрерывного образования, автономного конструирования персонального образовательного маршрута повышения квалификации с учетом собственных профессиональных потребностей, согласованных с потребностями образовательного учреждения, и выбора более применимых для себя сроков его прохождения педагогический сотрудник имеет возможность использовать ресурсы накопительной системы повышения квалификации.

---

<sup>1</sup> Симонова М.М. Удалов Д.Э. Правовые основы в Российской Федерации. Москва: Наука и школа, 2017. С. 34.

<sup>2</sup> Там же.

Образовательная программа повышения квалификации по накопительной системе рассматривается как совокупность учебных программ, избранных слушателем в логике обозначенной направленности (проблемы) увеличения квалификации. Конструирование образовательной программы (не менее 128 ч) повышения квалификации по накопительной системе производится педагогическим работником автономно и подразумевает неотъемлемое включение в ее состав вариативного блока (не менее 64 ч) и 2-х инвариантных блоков (по 32 ч каждый). Эти блоки состоят из учебных программ, приуроченных к базовым задачам становления передового опыта образования, психолого-педагогической доктрине, информационным технологиям в образовании («Общепрофессиональные дисциплины»), и учебных программ, приуроченных к базовым задачам предмета профессиональной деятельности («Специальные дисциплины»).

Формы аттестации педагогических работников по текущему контролю и результатам реализации образовательной программы повышения квалификации могут быть разными: экзамен, зачет, тестирование, собеседование, защита проекта, защита творческой работы, методической разработки урока, внеклассного мероприятия и пр.

Педагогическим работникам, успешно прошедшим курс обучения, предоставляются следующие документы государственного образца.

- Сертификат о повышении квалификации (для лиц, прошедших краткосрочное обучение или участвовавших в тематических и проблемных семинарах по программе продолжительностью от 72 до 100 часов).

- Сертификат о повышении квалификации (для тех, кто прошел обучение по программе более 100 часов).

- Стандартный сертификат в виде краткосрочного обучения или сертификат об участии в работе тематических семинаров и задач до 72 часов.

Менее формализованной формой, предоставляющей самую большую творческую свободу педагогическому работнику, считается независимая работа. Содержательно она включает в себя исследование и апробацию тех

материалов, которые связаны с ближайшими рабочими потребностями или личным планом профессионального развития. Список вопросов, избранных для автономного освоения на будущий учебный год, включается в годовой план работы педагогического работника. Преподаватель, при желании и стремлении, имеет возможность воспользоваться перечнем подходящих для освоения тем и вопросов, созданных и одобренных Методическим советом колледжа.

По окончании учебного года оформляется короткий доклад о выполнении принятых на себя обязательств в рамках самообразования, который утверждается методическим объединением и становится одним из документов портфолио педагога. Численность, размер и объем вопросов, избираемых для освоения, определяются педагогом самостоятельно.

Самообразование может осуществляться в форме изучения теоретических вопросов, освоения методик и технологий, разработки авторских программ, выполнения педагогических проектов, проведения научных и экспериментальных исследований по утвержденным программам, подготовки докладов, конкурсных материалов, написания статей и диссертаций и др<sup>1</sup>.

Повышению педагогической культуры педагогов содействует также специально санкционированная в образовательной организации система методической работы. Управляет данной работой, как правило, заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Формы организации методической работы в организации многообразны.

Во множестве организаций среднего профессионального образования формируются организационно-координирующие органы методической работы - методические советы. Главная задача методических советов - увеличение научно-методического значения педагогической работы преподавателей. В методический совет входят более опытные преподаватели, представляющие

---

<sup>1</sup> Шуман В.М. Формирование профессионально-педагогической направленности студентов. Москва: Педагогика, 2016. С.75.

всевозможные ступени образования, всевозможные профили учебных предметов. Это могут быть главы различных цикловых комиссий.

Эффективность работы методического совета находится в зависимости от того, кто управляет советом и каков состав его членов. Методический совет определяет совместную программу деятельности методической работы в образовательной организации. К количеству позитивно зарекомендовавших себя методов относятся следующие:

- методы самообучения методической работы;
- тематические методологические ассоциации;
- проблемные семинары и тренинги;
- методические дни колледжа;
- «школы» молодого учителя;
- «школы» передового опыта;
- индивидуальная работа с учителями;
- открытые и показательные уроки;
- научно-практические конференции и педагогические чтения;
- ролевая игра, деловая и организационная деятельность;
- моделирование и анализ педагогических ситуаций;
- творческие отношения учителя;
- педагогические консультации и др.

Наиболее распространенной формой методической работы в профессиональной организации вузовского образования является комитет по дисциплине учителя. Они состоят из учителей из той же образовательной программы или профессионального цикла.

Содержание работы методических объединений разнообразно. Они рассматривают вопросы повышения уровня учебно-воспитательной работы и качества знаний, организации обмена опытом, внедрения передового педагогического опыта и достижений науки, обсуждают наиболее трудные разделы и темы новых программ и учебников, результаты контрольных работ и т.д.

Работа методических объединений основана на плане, который устанавливает цели и задачи на учебный год, определяет наиболее важные организационные и образовательные меры (экспертиза дидактического материала, дизайн офиса, утверждение текста тестовых работ, темы научных и методических докладов, более открытые Уроки, внеклассные занятия по теме). сроки определены.

Проблемные семинары и практикумы имеют целью знакомить преподавателей с инновационными педагогическими процессами и теориями.

В последние годы на практических занятиях стали широко использовать такие формы, как деловые, ролевые, организационно-деятельностные игры, моделирование и анализ педагогических ситуаций, различного рода тренинги. Такие формы работы имеют много положительного, однако организаторы подобных практикумов сталкиваются с рядом трудностей: подбором руководителей для проведения игровых форм, негативным отношением части преподавателей к участию в таких занятиях, недостаточным методическим обеспечением.

Одной из эффективных форм методической работы является проведение единых методических дней (для всех педагогических работников организации один раз в семестр). Они как бы подводят итоги методической работы за семестр. Темы единых методических дней заранее доводятся до сведения педагогических работников.

Содержание работы единого методического дня может состоять из проведения открытых уроков и внеклассных мероприятий, их анализа и обсуждения, изучения новых методических работ, подведения итогов методической работы в форме встреч, круглые столы, пресс-конференции с индивидуальными выступлениями по итогам работы по методической тематике, презентации. Лидеры организации с анализом работы.

«Школа» передового опыта выступает в качестве индивидуального и коллективного наставника, то есть помогает более опытным учителям для менее опытных коллег.

В структуре «школы» передового опыта в качестве ее независимой связи или варианта можно организовать «школу» молодого учителя, в которой новички общаются под руководством опытного учителя или руководителя.

Что касается предоставления свободы прав творческим организациям образовательным организациям, то деятельность (инновационных) проблемных групп получает все большее признание. Проблемные группы изучают, распространяют лучшие практики и проводят исследования, часто под руководством ученых из высших учебных заведений и исследовательских институтов.

Одной из коллективных форм методологической работы является деятельность профессорско-преподавательского состава по выбранной научно-методической теме, когда вся команда работает над определенной проблемой. Коллективная тема может быть запланирована на год или на несколько лет (не более пяти); в последнем случае цели и задачи ставятся на каждый год. Под общей темой определены промежуточные этапы и формы отчетности. Каждый этап заканчивается подведением итогов.

Научно-практические конференции, педагогические чтения, творческие доклады отдельных преподавателей или методических объединений считаются конечными формами методологической работы. Они основаны на результатах работы за определенный период или в конце рабочего шага. Преподаватели отчитываются о результатах своей работы. В некоторых образовательных организациях эти мероприятия носят праздничный и торжественный характер: приглашаются ученые, преподаватели из учебных заведений третьего уровня третьего уровня и поощряются учителя, достигшие определенных результатов. Для усиления исследовательской работы в некоторых учебных заведениях была введена должность заместителя директора по научной работе.

## 1.2 Роль стажировки преподавателей колледжа в системе непрерывного образования

Стажировка, как форма повышения квалификации педагогических сотрудников организаций среднего профессионального образования в одном ряду с другими позитивными факторами гарантирует более высокую мотивацию трудовой деятельности работников. Она инициирует увеличение их профессионального мастерства и обуславливает целостный и системный характер в развитии педагогов.

Как продемонстрировало наше исследование, бытующее мнение о том, что увеличение качества деятельности системы образования должно идти через повышение квалификации педагогов и руководителей учреждений образования, требует некоторого уточнения. Само по себе повышение уровня познаний педагога в большинстве случаев еще не считается залогом их использования. Необходимо, чтобы у педагогов сформировалась потребность в получении и использовании полученных познаний. Так как актуальны не столько сами по себе знания, сколько мотивация к повышению производительности труда. Именно результат, когда он становится зримым, измеряемым не только самим педагогом, но и потребителем и заказчиком образовательных услуг, становится серьезным моментом в формировании необходимости в повышении квалификации.

В следствие этого на уровне любого учреждения среднего профессионального образования необходимо создавать условия для трудовой деятельности, формировать у педагогов побудительные мотивы, которые стимулировали бы их прилагать максимум усилий для выполнения установленных целей и задач.

По мнению Т.Г. Браже, в настоящее время можно выделить три группы педагогов, повышающих свою профессиональную компетентность:

1) мотивированная - повышающие квалификацию по личной инициативе, для общего развития, имеющие потребность в дополнительном образовании и самосовершенствовании;

2) стимулированная - обучающиеся по инициативе администрации в целях подготовки к аттестации и получения более высокой категории;

3) смешанная - объединяющая стимулирующие и мотивирующие факторы для дальнейшего обучения<sup>1</sup>.

Современного опыта и поиска форм внутриучрежденческого развития педагогических кадров, администрация учреждения среднего профессионального образования, останавливаясь на выборе форм и методов обучения, опирается на экономические и социально-педагогические задачи: «векторы, выражающие внутренние образовательные потребности педагогов (личный «спрос» на образование) и педагогически обоснованные способы удовлетворения этих потребностей (образовательные «предложения») должны совпадать по направлению, взаимно усиливая и подкрепляя друг друга.

Вопросы взаимосвязи между прикладными формами, передовыми методами обучения и повышением мотивации учителя для последующего обучения требуют серьезного рассмотрения в будущем.

Исследования с учителями показали, что ориентация мотивационной ценности учителей старших классов отражается в следующих контекстах:

- профессионализм позволяет выполнять работу более продуктивно и эффективно;

- человек с теоретическим и технологическим образованием приобретает уверенность и профессиональную компетентность в чрезвычайно связанных аспектах новой деятельности;

- возможность получения материального и морального вознаграждения в виде повышения заработной платы, продвижения по службе и т.д. ;

---

<sup>1</sup> Дорожкин Е.М. Тенденции развития профессионального образования в условиях социально-экономических преобразований. Екатеринбург: Образование и наука. 2013. С. 65.

- Повышая уровень компетентности, профессионализм формирует самооценку, авторитет и статус учителя дополнительного образования, способствует развитию и закреплению профессионально важных качеств и характеристик. Эти взгляды совпадают с мнением других ученых, которые проводили исследования в этой области.

Результаты исследования дают возможность сделать вывод о том, что проявление интереса к повышению квалификации становится более интенсивным, в случае если сформировать заинтересованность педагогов и мастеров производственного обучения на уровне учреждения.

Мотивация педагогов<sup>1</sup> - это, безусловно, наука, только не имеющая четких границ и вынужденная учитывать самые разные параметры. Это не узкая дисциплина, в которой можно проследить четкие причинно-следственные связи таких дискретных компонентов, как условия труда, оплата, объем работы, хотя в среднем профессиональном образовании это является немаловажным фактором.

«А.Маслоу, Д. Мак-Грегор, Ф. Херцберг подвели научную базу под вопросы мотивации на рабочем месте...». Знаменитую иерархию потребностей А. Маслоу можно упрощенно представить так:

- Потребности в самоактуализации.
- Потребности в самоуважении.
- Потребности в аффилиации.
- Потребность в безопасности.
- Физиологические потребности.

Потребность в самореализации очень редко встречается; но именно в этом личность раскрывается наиболее полно. Р. Маслоу утверждал, что люди должны и всегда будут стремиться максимизировать свои таланты и быть реализованными в жизни. Остальные потребности вашей иерархии

---

<sup>1</sup> Кубрушко П.Ф. Деструктивные факторы развития профессионально-педагогического образования. Москва: Научное обозрение, 2016. С. 10.

"недостаточны". Это означает, что, как только вы удовлетворили потребности более низкого уровня, пришло время для потребностей более высокого уровня.

На пятом высшем уровне существует потребность в самовыражении, распространении своих творческих способностей, росте, возможностях, дополнительном обучении. Если у эксперта есть эта потребность, она должна быть удовлетворена; в противном случае произойдет разочарование, и после результатов работы руководителя учитель не будет соответствовать целям образовательного учреждения.

Для удовлетворения потребности любого педагога в уважении руководитель должен придерживаться следующих правил<sup>1</sup>:

- 1) предоставлять более содержательную работу;
- 2) высоко оценивать и поощрять работника;
- 3) предоставлять работнику дополнительные права и возлагать дополнительные обязанности;
- 4) продвигать по службе;
- 5) обеспечивать переподготовку, повышение квалификации, непрерывно развивать творческий потенциал работников учреждения.

Один из принципов организации труда, выработанных Фордом и другими экспериментаторами в бизнесе, звучит так: «Большинство людей стремится во время работы приобрести новые знания. При этом повышенные требования, которые содействуют развитию человека, воспринимаются им с большим интересом, чем заниженные».

Сегодня внимание ученых смещается от изучения общечеловеческих потребностей к изучению целей и типов личности. Е.А. Локе принимает во внимание важность сложности и специфики целей, которые могут быть назначены членам команды. Ученый считает, что команде необходимо четкое и точное понимание цели, которая требует подробного объяснения. Его исследования по постановке целей показывают, что постановка конкретных и

---

<sup>1</sup> Профессионально-педагогические понятия: Словарь.... С. 368.

сложных целей является наиболее эффективным, а не расплывчатым показателем «лучшей работы».

Стажировка для специалиста - педагога является средством повышения уровня профессиональной компетентности в современных условиях быстро меняющейся образовательной и технологической среды.

Организация и реализация программы стажировки может быть осуществлена в форме краткосрочной целевой стажировки и по индивидуальной модульной программе, в том числе построенной на накопительной системе. Стажировка должна проводиться не реже одного раза в 3 года. Если необходимо изучить новые производственные технологии, внедренные в компаниях, стажировки для педагогов и мастеров по производственному обучению могут проводиться чаще.

Стажировка ведется в организациях и предприятиях, имеющих материальные, организационные и кадровые ресурсы для действенной организации стажировок педагогов и мастеров производственного обучения системы среднего профессионального образования.

Стажировка ведется под управлением ответственного квалифицированного лица, в прямые обязанности которого входит постоянное консультирование стажера, контроль итогов его практической работы в период стажировки. Стажировка осуществляется по программе, разработанной для круга вопросов, актуальных в данной области.

Основой стажировки считается административный документ - приказ директора образовательной организации. В приказе указываются сроки календаря стажировки и имена лиц, проходящих стажировку в этой компании, ответственных за ее выполнение. Для стажеров назначение на стажировку оформляется в качестве сопроводительного документа.

Основным нормативным документом обучаемого является индивидуальная программа стажировки, утвержденная директором среднего профессионального образования по согласованию с руководителем организации стажировки. В конце стажировки руководитель проводит обзор,

отражающий достигнутые результаты и достижение целей процесса стажировки.

Стажировка преподавателей и мастеров производственного обучения может завершаться:

а) подтверждающим экзаменом, результаты стажировки оформляются в соответствии с действующим в организации порядком;

б) защита портфеля, которая может содержать: свидетельство, подтверждающее эффективность стажировки или сертификат об обучении; дневник тренировок; свидетельство о профессиональной компетентности, заверенное печатью; научные статьи, учебно-методические разработки и учебные пособия;

в) составлением отчета о проделанной работе, который должен быть представлен пакетом документации: направлением на стажировку; программой и графиком стажировки; методическими рекомендациями; отзывом (производственной характеристикой) руководителя стажировки, заверенным руководителем предприятия; отчётом стажёра с прилагаемой технологической документацией.

Документы о прохождении практики преподавателя или мастера профессионального обучения предоставляются в методическом отделе колледжа, копия сертификата о прохождении практики хранится в личном деле преподавателя и (или) мастера профессионального обучения.

В нашем колледже разработано Положение о стажировке преподавателей и мастеров производственного обучения (далее по тексту – Положение), которое регулирует процедуру подготовки и реализации стажировки. Данное Положение разработано в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность образовательных организаций среднего профессионального образования. Данное Положение содержит цели, задачи стажировки и весь процесс её прохождения, документальное сопровождение стажировки и подведение ее итогов.

Целью стажировки является формирование и развитие профессиональных компетенций преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа. Стажировка носит практико-ориентированный характер.

Цели стажировки:

1. совершенствование знаний и навыков в психологической, педагогической, научной, профессиональной и общекультурной областях на основе современных достижений науки, прогрессивной инженерии и технологии;
2. ознакомление с новейшими технологиями и перспективы их развития в области профессии или профессии, соответствующей профилю;
3. разработка инновационных технологий, форм, методов и средств обучения;
4. изучение отечественного и зарубежного опыта оценки уровня квалификации рабочих и служащих; разработка предложений по совершенствованию учебного процесса, внедрение в практику обучения достижений науки, техники и производства.

Планы и программы стажировки разрабатываются колледжем самостоятельно и по согласованию с социальными партнерами.

Продолжительность стажировки определяется индивидуально в зависимости от уровня профессиональной подготовки, целей и круга изучаемых проблем, профессионального опыта, работы (должности) обучаемого. Как правило, стажировка преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливается не менее 8 часов.

Когда студенты проходят практику на базовых предприятиях, мы видим современное оборудование на заводах, используемые технологии и стараемся их изучать. Мы определяем компании, в которых необходимо пройти стажировку, и распределяем ее между мастером производственного обучения и преподавателем предметных дисциплин и модулей стажировки.

Программа стажировки для преподавателей дисциплин и профессиональных модулей разработана в соответствии с Законом Российской

Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации », в котором учтены требования федерального государственного образовательного стандарта к программе среднего профессионального образования для подготовки квалифицированных рабочих (работников) по профессиям и специальностям СПО. Значительную часть времени потратил на разработку исследования различного оборудования и его практическое применение в лабораторных исследованиях.

Основными целями стажировки педагогического работника на базовом предприятии является, формирование навыков по профессиональным компетенциям для реализации требований образовательного стандарта СПО в части требований к уровню подготовки выпускников по общепрофессиональным дисциплинам и профессиональным модулям профессии и специальностей СПО.

Задачами стажировки педагогических работников являются:

1. совершенствование профессионально-педагогических компетенций; освоение инновационных технологий, форм, методов и средств обучения, адаптивных базовому предприятию;
2. выработка конкретных предложений по совершенствованию учебного процесса в области подготовки специалистов для предприятия;
3. практическое изучение современного оборудования предприятия и технологии производства;
4. работа технической и нормативной документацией с учетом специфики организации.

### 1.3 Нормативно-правовая документация регулирующая систему повышения квалификации педагогических работников

В условиях перехода на новые образовательные стандарты существует необходимость в такой системе повышения квалификации, которая бы отвечала

всем последним достижениям не только в образовательном процессе, но и в сфере профессиональной деятельности экономики. Особое внимание к среднему профессиональному образованию связано с постоянно растущей потребностью современной экономики в высококвалифицированных работниках с высокими профессиональными знаниями и навыками, способными успешно работать в быстро меняющихся экономических условиях.

По данным федерального портала Российское образование система среднего профессионального образования включает 2,6 тысяч учебных заведений, которые готовят специалистов со средним специальным образованием по более чем 300 специальностям. В последние годы в системе происходят значительные изменения в направлении повышения соответствия структуры и содержания подготовки специалистов требованиям рынка труда. Количество студентов охваченных программами среднего профессионального образования по данным статистики 2,3 млн. человек.

В первую очередь изменения коснулись содержания образования, связанного с введением ФГОС СПО 3+.

Существующие программы подготовки специалистов среднего звена в рамках принятых стандартов подразумевают наличие педагогического состава способного активно и эффективно реализовывать программы с учетом возрастающих потребностей и требований к выпускникам техникумов и колледжей. В связи с этим возникает потребность серьезного обновления штатного состава педагогических работников.

Приказом Министерства труда Российской Федерации от 8 сентября 2015 года № 608 утвержден профессиональный стандарт «Преподаватель профессионального образования, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». В этом случае учитель является обобщенным названием для всех специальностей, перечисленных в стандарте. Стандарт распространяет свою деятельность на широкий круг учителей, в частности учителей и мастеров производственного обучения. Содержание профессионального стандарта во многом повторяет требования

единого квалификационного руководства по должностям руководителей, специалистов и работников раздела «Характеристика квалификаций должностей работников образования», утвержденного Постановлением Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н.

Однако, профессиональный стандарт педагога гораздо подробнее описывает трудовые функции педагогических работников, детальнее конкретизирует требования к их знаниям и умениям. Кроме того, профессиональный стандарт накладывает дополнительные ограничения на право занимать должность преподавателя или мастера производственного обучения.

Например, профессиональный стандарт в дополнение к ЕКС, предписывает преподавателю пройти:

- профессиональную переподготовку, направленность (профиль) которой соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине;

Более того, профессиональный стандарт требует от преподавателя и мастера производственного обучения:

При отсутствии педагогического образования – пройти дополнительное профессиональное образование в области профессионального образования и (или) профессионального обучения;

Другими словами, от преподавателя и мастера производственного обучения требуется в обязательном порядке пройти повышение квалификации по направлению, которое раньше называлось «Основы педагогической деятельности»<sup>1</sup>. При этом: рекомендуется пройти обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;

Профессиональный стандарт, в дополнение к ЕКС, предъявляет следующие требования к педагогическим работникам:

---

<sup>1</sup> Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Российская газета. 2012. 31 декабря.

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

Рассматривая нормативно-правовую документацию регламентирующую деятельность в сфере повышения квалификации, можем выделить основные нормативно-правовые документы, регулирующие данную сферу.

В первую очередь рассмотрим Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (действующая редакция, 2019г.).

Статья 76. Дополнительное профессиональное образование.

1. Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

2. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

3. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются<sup>1</sup>:

1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;

2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

4. Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для

---

<sup>1</sup> Об образовании в Свердловской области: Закон Свердловской области от 28.10.2015 № 128-ОЗ // Областная газета. 2015. 31 октября.

профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

5. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

6. Содержание дополнительной профессиональной программы определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено настоящим Федеральным законом и другими Федеральными законами, с учетом потребностей лица, организации, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование.

7. Типовые дополнительные профессиональные программы утверждаются<sup>1</sup>:

1) Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере транспорта, - в области международных автомобильных перевозок;

2) Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление функций по нормативно-правовому регулированию в сфере ведения государственного кадастра недвижимости, осуществления кадастрового учета и кадастровой деятельности, - в области кадастровой деятельности<sup>2</sup>.

7.1. Типовые дополнительные специализированные программы в области оценки соответствия кассового аппарата и технических средств оператора налоговых данных (заявителя на обработку контрольных данных) с соответствующими требованиями утверждаются федеральным органом,

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 30.12.2015 N 452-ФЗ «О государственном кадастре недвижимости». [Электронный ресурс]. Режим доступа: // <https://www.konsultant.ru>.

<sup>2</sup> Там же.

уполномоченным контролировать и контролировать использование кассовых аппаратов.

8. Порядок разработки дополнительных профессиональных программ, содержащих государственную тайну, и дополнительных профессиональных программ в области информационной безопасности устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по разработке государственной правовой политики и нормативных актов в области образования. По согласованию с федеральным органом власти в области безопасности и федеральным органом власти, уполномоченным в области борьбы с технической разведкой и технической защитой информации.

9. Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе.

10. Программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

11. Обучение по дополнительным профессиональным программам осуществляется как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

12. Дополнительная профессиональная образовательная программа может реализовываться в формах, предусмотренных настоящим Федеральным законом, а также полностью или частично в форме стажировки.

13. Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.

14. Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно.

15. Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке.

16. При освоении дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке выдаются одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.

17. Типовые программы дополнительного профессионального образования для лиц, уполномоченных собирать, перевозить, обрабатывать, утилизировать, обезвреживать и утилизировать отходы от класса опасности I до IV, утверждаются федеральным органом исполнительной власти, который обеспечивает соблюдение государственных норм в области охраны окружающей среды..

Законодательство Российской Федерации о высшем образовании основано на положениях Конституции Российской Федерации и состоит из Закона Российской Федерации «Об образовании», Федерального закона «О высшем профессиональном образовании и аспирантуре», Федерального закона «Об образовании», а также из других федеральных законов и иных

нормативных правовых актов Российской Федерации в области дополнительного образования, законов и иных нормативных актов субъектов Российской Федерации в области дополнительного образования.

Освоение дополнительных образовательных программ осуществляется в формах, установленных Законом Российской Федерации *"Об образовании"*. Перечень дополнительных образовательных программ, освоение которых в очно-заочной (вечерней), заочной формах и в форме экстерната не допускается, устанавливается Правительством Российской Федерации.

Согласно статье 11 «Федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования. Образовательные стандарты» Федерального закона об образовании № 273-ФЗ, Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) включают в себя требования к:

- структуре основных образовательных программ (в том числе соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательных отношений) и их объему;
- условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям;
- результатам освоения основных образовательных программ.

Реализация программ среднего профессионального образования в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС) требует:

- привлечения кадров;
- учета их квалификации;
- нормирования их рабочего времени;
- разработки системы оплаты их труда в соответствии;
- как с трудовым законодательством РФ и законодательством об образовании;
- так и федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС).

Реализация программ среднего профессионального образования (СПО) обеспечивается:

- педагогическими работниками, занимающими, в частности, должности:
- преподавателей, мастеров производственного обучения.

Квалификация педагогических работников образовательной организации:

- должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или)
- профессиональных стандартах (при наличии).

Постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 года № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих». Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 апреля 2016 года № 14-0/10/В-2253 по вопросам применения профессиональных стандартов.

В настоящее время ни федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), ни трудовое законодательство:

- не требуют полного соответствия требований к квалификации педагогических работников профессиональному стандарту,
- допуская возможность выбора между профессиональным стандартом и квалификационными справочниками.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.<sup>1</sup>

При этом определение квалификации работника понимается как:

- квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Для педагогических работников:

---

<sup>1</sup> Об образовании в Свердловской области: Закон Свердловской области от 28.10.2015 № 128-ОЗ // Областная газета. 2015. 31 октября.

- обязанность отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, закреплена в статье 46 «Право на занятие педагогической деятельностью» Закона об образовании № 273-ФЗ<sup>1</sup>.

В этом случае, для такой категории работников, как преподаватели и мастера производственного обучения СПО, обязательны требования:

- либо квалификационных справочников,
- либо профессиональных стандартов – законодательно, на данный момент, указание на обязательность применять именно профессиональный стандарт не установлена.

Из всего вышеперечисленного делаем вывод, что образовательные организации вправе применять к педагогическим работникам:

- как профессиональные стандарты,
- так и квалификационные справочники.

При этом действует Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов...», которым устанавливаются особенности применения профессиональных стандартов в государственных учреждениях, то есть в большей части профессиональных образовательных учреждений<sup>2</sup>.

Профессиональные стандарты обязательны для применения:

- в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, актами Президента РФ, Правительства РФ и федеральных органов исполнительной власти;

Из этого следует, что из всего содержания профессионального стандарта обязательны могут быть только те требования, которые зафиксированы нормативными правовыми актами – законами, подзаконными актами,

---

<sup>1</sup> Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. Москва: Большая российская энциклопедия, 2008. С. 223.

<sup>2</sup> Воронин А.С. Словарь терминов по общей педагогике. Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006. С. 30.

например, требование для педагогических работников иметь среднее профессиональное или высшее образование, установленное статьей 46 «Право на занятие педагогической деятельностью» Закона об образовании № 273-ФЗ.

В случае, если выполнение работ по определенным должностям связано с предоставлением льгот, компенсаций либо наличием ограничений:

- наименования и квалификационные требования по этим должностям должны соответствовать положениям существующих квалификационных справочников или профессиональных стандартов<sup>1</sup>.

Исходя из статьи 195.3 «Порядок применения профессиональных стандартов» Трудового кодекса:

- характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена нормативными правовыми актами,

- применяются в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Фактически это означает, что требования профессиональных стандартов, не имеющие нормативного правового основания, рекомендательны, но не обязательны к применению на практике в организациях среднего образования.

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н утвержден Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Данным Приказом, в том числе, установлены следующие требования к квалификации старшего мастера СПО:

- высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилям обучения, и стаж работы не менее 2 лет или

---

<sup>1</sup> Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. Москва: Большая российская энциклопедия, 2008. С. 223.

- среднее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилям обучения, и стаж работы не менее 5 лет;

- требования о наличии высшего либо среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» не установлено законодательными или локальными актами.

Установлены следующие требования к квалификации преподавателя СПО:

- высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы

- высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в сфере деятельности в образовательном учреждении без представления требований к опыту работы.

Таким образом, высшее либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» не является обязательным для преподавателя СПО:

- допускается наличие высшего или среднего профессионального образования в области, соответствующей преподаваемому предмету,

- либо иного высшего, либо среднего профессионального образования, при условии освоения образовательной программы дополнительного профессионального образования по направлению деятельности в образовательной организации.

Таким образом, требованиям будет соответствовать три различных варианта квалификации такого педагогического работника среднего профессионального образования (СПО)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Симонова М.М. Удалов Д.Э. Правовые основы в Российской Федерации. Москва: Наука и школа, 2017. С. 34.

Установлены следующие требования к квалификации мастера производственного обучения СПО:

- высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в областях, соответствующих профилям обучения, и
- дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы;
- требования о наличии высшего либо среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» не установлено.

Установлены следующие требования к квалификации руководителя физического воспитания:

- высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы
- либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы,
- либо среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет;
- таким образом, требованиям будет соответствовать три различных варианта квалификации работника.

При этом, исходя из общих положений раздела Единого квалификационного справочника, при разработке должностных инструкций:

- допускается установление требований к необходимой специальной подготовке педагогических работников,
- что означает возможность на уровне образовательного учреждения вводить дополнительные требования к специальной подготовке педагогического работника его знаниям, умениям, навыкам и стажу.

Педагогические работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но

обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности:

- по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения,
- могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы соответствующий занимаемой должности.

Тем самым, раздел Единого квалификационного справочника допускает возможность:

- принять на работу лицо, не имеющее нужной подготовки или стажа работы,
- но фактически достаточно квалифицированное для качественного выполнения профессиональных функций.

Профессиональные стандарты не включают в себя оговорок о возможности подобных исключений.

Приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 608н утвержден профессиональный стандарт "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования":

- указанный документ содержит более подробное описание требований к квалификации педагогических работников среднего профессионального образования (СПО).

Далее рассмотрим требования к квалификации некоторых категорий педагогических работников среднего профессионального образования (СПО).

Требования к образованию и обучению преподавателя СПО:

- 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)<sup>1</sup>.

При отсутствии педагогического образования у преподавателя СПО:

- допускается дополнительное профессиональное образование в области профессионального образования и (или) профессионального обучения;

- специально оговаривается, что дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства.

Для преподавания дисциплин (модулей) профессионального учебного цикла программ среднего профессионального образования (СПО):

- обязательное обучение по дополнительным профессиональным программам - программам обучения, включая стажировки в соответствующих организациях, не реже одного раза в 3 года.

Педагогические работники СПО (включая преподавателя) обязаны проходить в установленном законодательством РФ порядке:

- обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- Рекомендуется проводить обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в 3 года.

Требования к опыту практической деятельности для преподавателей СПО:

- 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

---

<sup>1</sup> Об образовании в Свердловской области: Закон Свердловской области от 28.10.2015 № 128-ОЗ // Областная газета. 2015. 31 октября.

- при несоответствии направленности (профиля) образования преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю). - при этом объем (длительность) данного опыта не устанавливается.

Требования к квалификации мастера производственного обучения СПО:

- среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование - бакалавриат, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися;

- дополнительное профессиональное образование на базе среднего профессионального образования (программ подготовки специалистов среднего звена) или высшего образования (бакалавриата) – профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися<sup>1</sup>.

При отсутствии педагогического образования допускается:

- дополнительное профессиональное педагогическое образование в области профессионального обучения;

- дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства, но срок поступления в образовательную организацию, не позднее 31.12.2020г.

Для преподавания по основным программам профессионального образования обязательно обучение по дополнительным профессиональным программам (ДПП) - программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в 3 года<sup>2</sup>.

Педагогические работники, включая и данную должность, обязаны:

- проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

---

<sup>1</sup> «Об особенностях применения профессиональных стандартов»: Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.konsultant.ru>.

<sup>2</sup> Тенчурина Л.З. Теория и практика профессионально-педагогического образования. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. Т. 2. 282 с.

- рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в 3 года<sup>1</sup>.

Требования к опыту практической работы:

- обязателен опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися;

- мастер производственного обучения должен иметь уровень (подуровень) квалификации по профессии рабочего выше, чем предусмотренный для выпускников образовательной программы по которой он ведет обучение.

Таким образом, рассматривая требования Федеральных государственных образовательных стандартов, приходим к выводу, что реализация программ среднего профессионального образования обеспечивается:

- педагогическими работниками образовательного учреждения,

- либо лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на условиях гражданско-правового договора;

- в частности, могут привлекаться лица из числа руководителей и работников организаций, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности ФГОС, имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3-х лет;

- фактически, ФГОС устанавливает дополнительное требование к квалификации педагогических работников (требование о наличии 3-х летнего стажа работы).

При этом доля педагогических работников, которые обеспечивают образовательный процесс, и которые при этом имеют опыт деятельности не менее 3-х лет в образовательных организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности:

---

<sup>1</sup> Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. Москва: Большая российская энциклопедия, 2008. С. 223.

- не должна быть менее 25% от общего числа педагогических работников, реализующих образовательную программу СПО;

- доля рассчитывается в приведенных к целочисленным значениям ставок<sup>1</sup>.

Фактически, ФГОС устанавливает дополнительное рекомендуемое требование к квалификации педагогических работников (требование о наличии 3-х летнего стажа работы):

- для педагогических работников, обеспечивающих освоение профессиональных модулей,

- при этом не менее четверти работников должны соответствовать этому требованию.

ФГОС содержат требования о необходимости для педагогических работников, привлекаемых к реализации программ среднего профессионального образования (СПО):

- получать дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации,

- в том числе в форме стажировки в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, не реже 1 раза в 3 года с учетом расширения спектра профессиональных компетенций<sup>2</sup>.

В то же время статья 47 «Правовой статус преподавательского состава. Права и свободы учителей, гарантии их реализации» «Закон об образовании № 273-ФЗ предусматривает:

- право педагога на дальнейшее профессиональное обучение не реже одного раза в три года, без указания подвида образовательных программ,

- однако, указав, что это образование должно быть в профиле образовательной деятельности.

---

<sup>1</sup> Об автономных учреждениях: Федеральный закон от 03.11.2006 № 174-ФЗ // Российская газета. 2006. 8 ноября.

<sup>2</sup> Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. Москва: Большая российская энциклопедия, 2008. С. 223.

## 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЦЕССА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

### 2.1 Характеристика ГБПОУ СО «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова» филиал Тугулым

Талицкий лесотехнический колледж (филиал) - государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования, реализующее основные профессиональные образовательные программы и находящееся в подчинении субъекта Российской Федерации – Свердловской области.

Форма собственности: *государственная.*

Место нахождения филиала колледжа:

*623650 Свердловская область, поселок Тугулым, ул. Федюнинского 86;*

*тел. 8(34367) 22463*

*факс. 8(34367) 22845*

*E - mail: [trn\\_umr@mail.ru](mailto:trn_umr@mail.ru)*

Учредителем является министерство образования Свердловской области.

Колледж является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, лицевой счет, печать с изображением государственного герба Российской Федерации, штампы.

Колледж обладает обособленным имуществом на праве оперативного управления, вправе от своего имени приобретать имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Колледж отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами. При недостаточности денежных средств ответственность несет собственник соответствующего имущества.

В своей деятельности колледж руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральным законом Российской Федерации «Об образовании», другими законодательными актами Российской Федерации и Свердловской области. Типовое положение об образовательном учреждении среднего профессионального образования Российской Федерации. Законодательные и нормативные акты и Устав.

Основной задачей колледжа является создание необходимых условий для удовлетворения потребностей личности в получении среднего профессионального образования, конкретной профессии (специальности) с соответствующим уровнем квалификации, с возможностью повышения общего уровня образования студентов, не имеющих иметь общую (полную) среднюю школу; профессиональная подготовка и переподготовка безработных.

В колледже реализуются программы среднего профессионального образования следующей направленности:

I. Специальности среднего профессионального образования:

- 38.02.04 Коммерция (по отраслям).

- 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта

II. Профессии начального профессионального образования:

- 35.01.14 Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно тракторного парка

- 38.01.02 Продавец, контролер-кассир

III Профессиональное обучение

- 16675 Повар (адаптированная)

*Создана современная учебно-материальная база и условия для плодотворной учебы, отдыха и развития производственной и коммерческой деятельности:*

- два учебных корпуса; 8 учебных мастерских;

- 34 кабинетов и лабораторий, включая 1 компьютерный класс, имеется выход в Интернет во всех кабинетах;

- общежитие;
- спортивный и актовый зал;
- библиотека с читальным залом.

Процесс обучения и воспитания студентов и обучающихся осуществляет коллектив педагогических работников имеющих:

- 4% имеют высшую квалификационную категорию;
- 89% - первую;
- 7% - не имеют квалификационной категории.

Среди них награждены:

- Грамотами Министерства образования РФ – 16 человек.

В структуру колледжа входят:

- очное и заочно отделение;
- библиотека с читальным залом,
- учебные мастерские и лаборатории,
- спортивный зал, тренажерный зал, лыжная база (договор),

Управление организацией осуществляется на принципах единоначалия и взаимоуважения. Административное управление осуществляется руководителем филиала колледжа Колмаковой Ириной Владимировной.

Педагогический коллектив колледжа, занимающийся подготовкой специалистов, насчитывает 27 человек, из них:

- администрация – 3 человека;
- общая численность преподавателей насчитывает 20 чел.
- мастера производственного обучения 4 человека.

Средний возраст членов коллектива – 42 года. Большой стаж у преподавателей русского языка и литературы Колмаковой И.В., математики Лехановой Е.А., биологии Кокшаровой Г.А.

Высшее образование имеют 95,4%, среднее профессиональное – 4,6%, обучаются в ВУЗе – 3,6%;

В колледже действует система повышения квалификации педагогов, направленная на формирование креативно-аналитического мышления.

Обучение и воспитание студентов и учащихся осуществляет коллектив педагогических работников:

-4% имеют высшую квалификационную категорию;

-89% - первую;

-7% - не имеют квалификационной категории.

Среди них награждены:

- Грамотами Министерства образования РФ – 16 человек.

Развитие оптимального делового сотрудничества и поддержание позитивного климата в колледже основано на воспитании культуры педагогического общения. Все рабочие планы образовательного, методического и образовательного характера совместно обсуждаются педагогами:

- при активном участии в курсовых работах, семинарах, велосипедных комиссиях;

- педагогические консультации и инструктивно-методические встречи;

- через взаимные визиты и последующий анализ учебных занятий и внеклассных мероприятий.

Воспитание и повышение образовательного профессионализма педагогов происходит на основе периодического повышения их квалификации за счет системы обучения и концептуальных и методологических форм работы, использования дифференцированных знаний и формирования системы педагогических знаний, умений и навыков и их обновления и обобщения во внутренней личности. Навыки личности учителя включены.

В зависимости от типа образовательных программ обучение на протяжении всей жизни подразделяется на:

- Педагогическая подготовка в первую очередь направлена на реструктуризацию знаний управленческого и инженерного персонала, а также учителей, направляя их на новое профессиональное мышление, основанное на творчестве и личных ценностях.

- Предметно-профессиональное увеличение квалификации связано с углублением, совершенствованием и обновлением познаний и умений по

предмету. Оно исполняется для знатоков в области свежих информационных технологий изучения для педагогов гуманитарных и культурологических циклов, для педагогов особых дисциплин, а например же для мастеров производственного изучения (стажировка). Стажировка организуется на основе нарочно сделанных профильных кафедр ВУЗа увеличения квалификации, находящихся в опорных профессиональных учебных заведениях.

- *Специальное повышение квалификации* может быть проведено по интегрированному учебному плану, разработанному в соответствии с потребностями учебных заведений или индивидуально-личностными запросами слушателей.

Повышение квалификации может осуществляться:

- по очной, очно-заочной, заочной формам обучения;
- на базе учебного заведения, на базе института;
- с организацией сочетания теоретических и практических занятий, а также педагогической стажировки и производственной стажировки;
- с разными сроками обучения: от 36 час. до 288 часов по очной форме обучения и до 600 часов по заочной форме обучения.

Педагогические кадры ГБПОУ СО «ТЛК» должны проходить курсы повышения квалификации не реже одного раза в три года. Работники должны повышать квалификацию для достижения уровня новых умений, знаний и навыков. А в процессе педагогической деятельности передавать их своим воспитанникам. Так же повышение квалификации влияет на уровень заработка педагогов.

Специфика профессиональной деятельности педагога профессионального обучения обуславливает повышенную значимость его профессионального роста.

Повышение квалификации является важным звеном непрерывного профессионального образования специалистов, стимулирующим их профессиональный рост. Оно создает условия для актуализации профессионально-психологического потенциала личности, обеспечивает

социальную защиту специалиста, повышая его конкурентоспособность на рынке труда.

Целью повышения квалификации является рост профессионализма, который может быть достигнут в процессе решения следующих задач:

- мотивирование саморазвития, самообразования, профессионального роста, карьеры;
- повышение компетентности: социальной, экономической, правовой, специальной, экологической и др.;
- развитие психологических свойств, профессионально важных качеств, коррекции профессиональных форм поведения;
- развитие аутокомпетентности (персональной компетентности) и корректировка профессионально-психологического профиля специалиста;
- формирование социальной, профессиональной и персональной компетенции;
- обеспечение условий саморазвития, самообразования и самоосуществления личности.

Повышение профессиональной компетентности и совершенствование педагогического мастерства педагогических работников «ТЛК» осуществляется в течение всего учебного года.

- в результате участия в квалификационных испытаниях при аттестации на квалификационную категорию;
- через участие педагогов в педагогической конференции и педагогических чтениях;
- через различные формы обучения.

Повышение квалификации педагогических работников способствует профессиональному росту преподавателей, повышение уровня профессионально-личностных качеств педагога, повышается разряд и следовательно увеличивается заработная плата работника, а некоторые педагоги получают повышение по службе, например Федорова Алена Николаевна, с самого начала была принята лаборантом, через несколько лет

после окончания РГППУ была переведена преподавателем и председателем цикловых комиссий, в 2015 году она почётно занял пост заместителя директора по учебно-методической работе первой категории, а спустя два года высшей категории.

В нашем учебном заведении, как и в иных, есть некоторое количество форм организации педагогического процесса, ведущей формой изучения считается задание. Это конфигурация организации целенаправленного взаимодействия работы, определённого состава воспитателей и студентов, постоянный принимаемые для корпоративного и персонального заключения задач изучения, становления и воспитания.

Показателями эффективной работы педагогического коллектива ГБПОУ СО «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова» являются его выпускники: число окончивших колледж с отличием, получение повышенного разряда, количество человек поступивших в ВУЗы, после окончания колледжа, а также число неуспевающих.

Талицкий лесотехнический техникум имени Н.И. Кузнецова », методист, который организует изучение инновационных методов обучения, проводит семинары по обмену опытом, занимается повышением квалификации. Также необходимо создать условия, способствующие развитию профессиональных навыков учителя. Для этого, прежде всего, необходима эффективная и результативная работа методической службы образовательного учреждения.

Методическая служба в образовательном учреждении СПО выделяет вероятность членам педагогического коллектива не лишь только принимать участие в реализации уже готовых программ, но и брать на себя интенсивное роль в их планировании и разработке, в апробации опытов и нововведений, каждый день инициировать становление креативного потенциала педагога, направленного на составление и становление личности учащегося.

Формы и методы, содержание методической работы в образовательных учреждениях определяется её целями и задачами. Формы методической работы могут быть индивидуальными и групповыми.

## 2.2 Сравнительный анализ курсов повышения квалификации на очной основе и с применением дистанционных технологий.

Особое внимание к среднему профессиональному образованию связано с постоянно возрастающей потребностью современной экономики в высококвалифицированных рабочих кадрах, обладающих высокими профессиональными знаниями и навыками, способных успешно работать в быстро меняющихся экономических условиях.

По данным Российского образовательного портала, система среднего профессионального образования и обучения включает 2,6 тысячи учебных заведений, которые готовят специалистов среднего образования более чем по 300 дисциплинам. В последние годы система значительно развилась в направлении более согласованной структуры и содержания обучения с учетом требований рынка труда. Количество учащихся, которые, согласно статистике, участвуют в средних специальных программах, составляет 2,3 миллиона человек.

В первую очередь изменения коснулись содержания образования, связанного с введением ФГОС СПО 3+.

Существующие учебные программы для специалистов среднего звена в рамках принятых стандартов предполагают наличие учителей, способных осуществлять программы с учетом растущих потребностей и требований выпускников техникумов и колледжей. В связи с этим требуется серьезное обновление преподавательского состава.

Приказом Министерства труда РФ от 08.09.2015 № 608 был утвержден профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

В этом случае педагог является общим названием всех специальностей, перечисленных в стандарте. Стандарт охватывает широкий круг учителей, особенно учителей и мастеров промышленного образования. Содержание

Профессионального стандарта в значительной степени повторяет требования Единого квалификационного руководства для должностей руководителей, специалистов и работников, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного решением Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №. 761 был утвержден.

Однако профессиональный стандарт учителя более подробно описывает функции работы преподавательского состава, более точно определяет требования к их знаниям и умениям. Кроме того, профессиональный стандарт накладывает дополнительные ограничения на право быть учителем или мастером профессионального обучения.

Например, профессиональный стандарт в дополнение к ЕКС, предписывает преподавателю пройти:

- профессиональную переподготовку, направленность (профиль) которой соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине;

Более того, профессиональный стандарт требует от преподавателя и мастера производственного обучения:

При отсутствии педагогической подготовки завершить дополнительное профессиональное обучение в сфере профессионального образования и / или профессионального обучения;

Другими словами, педагог и мастер профессионального обучения должны пройти обязательное повышение квалификации по направлению, которое ранее называлось «Основы педагогической деятельности». В то же время: рекомендуется проводить дополнительные профессиональные программы по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;

Профессиональный стандарт, в дополнение к ЕКС, предъявляет следующие требования к педагогическим работникам:

Преподаватели должны проходить обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

На основании проведенного нами анкетирования (Приложение 1), мы выделили три образовательные организации услугами, которыми в большей мере пользуются преподаватели и мастера производственного обучения колледжа.

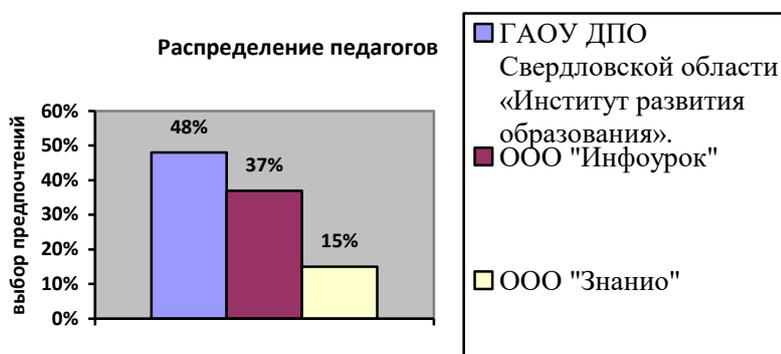


Рисунок-1. Диаграмма выбора распределения преподавателей по организациям.

На Рисунке-1, мы видим, что преподаватели и мастера производственного обучения колледжа, отдают свое предпочтение трем организациям оказывающих услуги в процессе повышения квалификации, рассмотрим подробнее каждую из организаций.

Основной организацией предоставляющей услуги в процессе повышения квалификации преподавателей в Свердловской области, является ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования».

В институте ведется активная работа по обновлению модели повышения квалификации для обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов Свердловской области.

На базе многолетнего опыта ВУЗа по разработке и реализации свежих устройств увеличения квалификации с внедрением технологий адресной персонализированной работы с командами глав и воспитателей образовательных организаций, профессионалов, изучений по качеству образования в реальное время апробируется инноваторская модель увеличения квалификации.

В ее основе:

- диагностико-аналитический консалтинг;
- вариативность и персонификация сопровождения маршрутов профессионального развития педагогов;
- разработка программ непрерывного повышения профессионального мастерства как индивидуализированных маршрутов профессионального развития, в том числе для выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего профессионального образования, молодых специалистов;
- помощь в реализации программ непрерывного профессионального развития педагогов, анализ и мониторинг результатов их реализации в образовательных организациях;
- организация взаимодействия с методическими службами, методическими объединениями и другими профессиональными сообществами педагогов;
- информационная поддержка непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов на основе организации и поддержки сетевого ресурса – портала «Региональная сетевая методическая служба. Педсовет66.ru»;
- организация и поддержка площадок педагогического общения.

Основные направления деятельности Института по обеспечению непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов Свердловской области:

- образовательная деятельность (разработка и реализация программ повышения квалификации, проведение семинаров, мастер-классов, стажировок и других форм обучения педагогов);
- вовлечение и организация взаимообучения педагогов и обмена опытом в различных формах (организация и поддержка тьюторских, проектных и экспертных групп педагогов);

– аналитическая и экспертная деятельность (диагностика, помощь в разработке и коррекции индивидуальных маршрутов профессионального развития).

ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования» реализует дополнительные программы профессионального непрерывного образования (с 16 до 250 часов) в очной, заочной и заочной формах обучения с использованием дистанционных технологий.

Рассматривая деятельность института, можно выделить ряд затруднительных моментов, которые затрудняют прохождение курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки:

- в первых, для обучения необходимо внести данные обучающегося через программу «КаисИРРО», что в некоторых случаях увеличивает процесс записи на курсы.

- во вторых, таким отдаленным территориям, как Талицкий, Тугулымский, зачастую трудно отправить педагога на длительное время в областной центр.

Таблица 2 - Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (от 16 до 250 часов) очная форма обучения

<i>Содержание деятельности</i>	<i>Количество часов</i>	<i>Количество направлений</i>
<i>Кафедра воспитания и дополнительного образования</i>	от 16 до 40	22
<i>Кафедра педагогики и психологии</i>	от 16 до 40	33
<i>Кафедра методологии и методики образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей, оставшихся без попечения родителей</i>	от 24 до 72	14
<i>Кафедра естественно научного образования</i>	от 16 до 40	18
<i>Кафедра филологического образования</i>	от 16 до 80	24
<i>Кафедра информационных технологий</i>	от 24 до 72	6
<i>Кафедра проектного управления в системе образования</i>	от 16 до 40	14

<i>Кафедра общественно-научных дисциплин</i>	от 16 до 40	17
<i>Кафедра физико-математических дисциплин</i>	от 24 до 56	18
<i>Кафедра педагогики профессионального образования</i>	от 16 до 40	14
<i>Центр дистанционных образовательных технологий</i>	от 24 до 40	5
<i>Центр образовательной робототехники</i>	от 16 до 40	5
<i>Отдел исследований состояния системы образования</i>	от 24 до 72	5
<i>Отдел организации и сопровождения аттестации работников системы образования</i>	от 16 до 40	4
<i>Библиотечно-информационный центр</i>	от 16 до 24	4
<i>Центр обработки информации и организации ЕГЭ</i>	16	5

Как мы видим из Таблицы-1, институт ведет подготовку на 16 кафедрах, по 208 направлениям (очная форма обучения). Наибольший удельный вес от общего количества программ повышения квалификации очной формы обучения, имеет Кафедра педагогики и психологии 15,8%, что обуславливает востребованность среди слушателей данных программ.

Департамент методологии и методики обучения детей с ограниченными возможностями здоровья и детей, оставшихся без попечения родителей, заполняется количеством направлений каждый год, что может быть связано с требованием федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 Декабрь 2012 г. 273-ФЗ условия для получения без дискриминации качественного образования людей с ограниченными возможностями, а также социального развития этих людей, в том числе посредством организации изображений, в том числе людей с ограниченными возможностями здоровья. На данной кафедре идет обучение по 13 направлениям, что составляет 6,2%.

Таблица 3 - Контрольные цифры приема ГБПОУ СО «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова» по адаптивной образовательной программе 166.75 «Повар»

Наименование ОП	Год набора				
	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.
166.75 «Повар»	-	15	15	30	30

Рассматривая контрольные цифры приема в ГБПОУ СО «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова» представленные в Таблице2, мы делаем вывод, что направления подготовки по адаптивным образовательным программам набирают популярность.

Таблица 4 - Перечень преподавателей ведущих образовательную деятельность по образовательной программе 166.75 «Повар»

ФИО преподавателя	Образование	Профессиональная переподготовка	Повышение квалификации
Лебедев А.В.	высшее	отсутствует	отсутствует
Александрова И.А.	высшее	отсутствует	отсутствует
Артюшкина О.В.	высшее	Учебный центр «Профессионал», 300ч. «Преподаватель лиц с ОВЗ»	2013, 2016, 2018гг.
Ложкова Ю.А.	высшее	отсутствует	2014,2017,2019гг.
Соколов П.Н.	высшее	отсутствует	отсутствует

Набор по адаптивной образовательной программе 166.75 «Повар» в 2018 году составил 15 человек (1 группа), в 2019 году была набрана 2 группа слушателей на профессиональное обучение. На 2020 и 2021 годы, как мы видим из Таблицы 3,запланирован набор слушателей в количестве 30 человек. Анализируя подготовку преподавателей колледжа, мы приходим к выводу, что на момент набора первой группы, профессиональную переподготовку по направлению «Преподаватель лиц с ограниченными возможностями здоровья», прошел 1 преподаватель (20% от общего количества преподавателей, ведущих педагогическую деятельность по ОП).

Таблица 5 - Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации Нижнетагильский филиал ИРО (от 16 до 250 часов) очная форма

<i>Содержание деятельности</i>	<i>Количество часов</i>	<i>Количество направлений</i>
<i>Кафедра педагогики и методики преподавания НТФ ИРО</i>	от 16 до 40	31
<i>Кафедра управления в образовании НТФ ИРО</i>	от 24 до 40	6

Нижнетагильский филиал ИРО ведет подготовку по программам повышения квалификации, очная форма обучения, на двух кафедрах, имеющих 37 направлений. Наибольший удельный вес имеет кафедра педагогики и методики преподавания 31 направление (83,8%). По нашему мнению филиалу необходимо расширить свою деятельность в сфере стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения, организовав стажировочные площадки на предприятиях и организациях города. Далее рассмотрим дополнительные профессиональные программы повышения квалификации, с применением дистанционных технологий реализующиеся в ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования».

Таблица 6 - Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (от 16 до 250 часов) очная форма обучения с применением дистанционных технологий

<i>Содержание деятельности</i>	<i>Количество часов</i>	<i>Количество направлений</i>
<i>Кафедра филологического образования</i>	от 24 до 80	4
<i>Кафедра педагогики и психологии</i>	24	1
<i>Кафедра информационных технологий</i>	от 24 до 120	10
<i>Кафедра методологии и методики образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей, оставшихся без попечения родителей</i>	от 72 до 108	3
<i>Кафедра проектного управления в системе образования</i>	56	2
<i>Кафедра воспитания и дополнительного образования</i>	24	1
<i>Кафедра общественно-научных дисциплин</i>	24	2

<i>Кафедра естественнонаучного образования</i>	от 24 до 80	4
<i>Кафедра педагогики профессионального образования</i>	от 40 до 56	4
<i>Отдел исследований состояний системы образования</i>	120	1
<i>Центр дистанционных образовательных технологий</i>	от 16 до 40	6
<i>Центр обработки информации и организации ЕГЭ</i>	32	1

Институт ведет подготовку по дополнительным образовательным программам повышения квалификации (очная форма обучения с применением дистанционных технологий), на 12 кафедрах, по 39 направлениям. Наибольший удельный вес от общего количества программ повышения квалификации, имеет Кафедра информационных технологий 10 направлений (25,6%). Данная Кафедра по очной форме обучения имеет 6 направлений, что составляет 2,8% от общего количества профессиональных программ повышения квалификации (очная форма обучения)

Таблица 7 - Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (от 16 до 250 часов) очная форма обучения с применением дистанционных технологий Нижнетагильский филиал

<i>Содержание деятельности</i>	<i>Количество часов</i>	<i>Количество направлений</i>
<i>Кафедра методологии и методики преподавания НТФ ИРО</i>	24	2
<i>Кафедра управления в образовании НТФ ИРО</i>	от 24 до 108	3

Рассматривая деятельность Нижнетагильского филиала ИРО, приходим к выводу, что дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (очная форма обучения с применением дистанционных технологий), имеют всего 5 направлений, наибольшее количество направлений подготовки имеет Кафедра управления в образовании 3 (60%).

ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования» реализует дополнительные профессиональные программы профессиональной

переподготовки от 250 часов, 7 направлений очной формы обучения, и 1 направление, включающее в себя 5 модулей, очной формы обучения с применением дистанционных технологий. На базе Нижнетагильского филиала идет обучение по 3 направлениям очной формы обучения и 1 направление реализуется с применением дистанционных технологий. Программы реализуются в объеме 250 часов – 9 программ, 300 часов – 1 программа и одна программа в объеме 420 часов.

Таблица 8 - Дополнительные профессиональные программы профессиональной переподготовки от 250 часов

Содержание деятельности	ИРО г. Екатеринбург		Нижнетагильский филиал	
	Количество направлений		Количество направлений	
	Очная форма обучения	С применением дистанционных технологий	Очная форма обучения	С применением дистанционных технологий
<i>Центр профессиональной переподготовки и консалтинга:</i>			-	-
1. Менеджмент в образовании	1	-	-	-
2. Образование детей с ОВЗ: содержательные и технологические аспекты	1	-	-	-
3. Педагог профессионального обучения, профессионального образования	1	-	-	-
4. Педагогика и методика дошкольного образования	1	-	-	-
5. Педагогика и психология начального общего образования	1	-	-	-
6. Педагог-психолог в образовательной организации	1	-	-	-
7. Теория и практика работы педагога дополнительного образования в образовательной организации	1	-	-	-
8. Педагогика и методика преподавания в образовательной организации, обучение с использованием ДОТ	-	1	-	-
<i>Кафедра педагогики и методики преподавания:</i>				
1. Педагогика и методика дошкольного образования	-	-	1	
2. Преподавание по программам среднего профессионального образования и программам профессионального обучения	-	-	1	-
3. Теория и практика работы педагога дополнительного образования в образовательной организации	-	-	1	-
4. Педагогика и методика преподавания в образовательной организации, обучение с использованием ДОТ	-	-	-	1
<i>Кафедра управления в образовании</i>				
1. Теория и методика тьюторского сопровождения в общеобразовательной организации	-	-	1	-
<b>Всего</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

Для системы образования Российской Федерации 2018 год стал переломным. Произошел резкий рост рынка онлайн-образования. Цифровые технологии в образовании с каждым годом набирают все большую популярность. Если в 2016 году доля онлайн-образования составляла 1,1%, то к 2021 году этот показатель достигнет 20% (по данным Министерства образования Российской Федерации).

Ведущими образовательными порталами России, которые пользуются популярностью среди преподавателей среднего профессионального образования Свердловской области, являются «Инфоурок», «Знанио», «nsportal.ru», «Просвещение» и «МегаТалант».

Деятельность в системе повышения квалификации ведут следующие порталы: «Инфоурок», «Знанио».

Таблица 9 - Сводная информация о деятельности образовательных порталов

<i>Наименование портала</i>	<i>Лицензия</i>	<i>Профессиональная переподготовка</i>	<i>Повышение квалификации</i>	<i>Олимпиады и конкурсы</i>
«Инфоурок»	№ 5201 от 2.04.18г.	имеется	имеется	имеется
«Знанио»	№ 5257 от 11.12.2017г.	имеется	имеется	имеется

Рассмотрим деятельность данных порталов более подробно. ООО «Инфоурок» осуществляет образовательную деятельность в рамках лицензии №5201 от 02 апреля 2018 г.

Реализуемые уровни образования: дополнительное профессиональное образование.

Форма обучения: заочная

В процессе обучения используются исключительно дистанционные образовательные технологии и электронное обучение (не требуется взаимодействия обучающихся и педагогического состава).

Нормативные сроки обучения определяются объемом ДПП (ПП и ПК): от 36 до 180 часов – для курсов повышения квалификации, от 300 до 1500 часов – для курсов профессиональной переподготовки. Нормативные сроки освоения

программ повышения квалификации могут составлять до 4 месяцев, программ профессиональной переподготовки до 18 месяцев.

Язык обучения: русский.

Образовательная программа (далее по тексту: ОП) Общества с ограниченной ответственностью «Инфурук» представляет собой комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационных и образовательных условий и, в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, форм сертификации. Комплекс будет представлен в виде учебного плана, календарного учебного плана, рабочих программ по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям), другим компонентам, а также оценочных и учебных материалов.

Обучающиеся, участвующие в образовательных программах, не участвуют за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации или местных бюджетов. Количество обучающихся за счет физических и (или) юридических лиц по договорам на обучение не превышает количество вакантных мест.

Для каждой образовательной программы на официальном сайте ООО «Инфоурок» в рамках индивидуальной интернет – страницы курса представлена информация:

- о нормативных сроках обучения;
- об описании образовательной программы с приложением ее копии;
- об учебном плане с приложением его копии;
- о форме обучения;
- о присваиваемой квалификации;
- о стоимости обучения;
- контактная информация;
- образцы выдаваемых по окончании обучения документов.

Перечень реализуемых образовательных программ представлен в разделе «Курсы» с детальным описанием каждой образовательной программы на странице соответствующего курса.

Учредитель: Гайдыш Юрий Владимирович

Директор: Гайдыш Юрий Владимирович

Таблица 10 - Преподавательский состав<sup>1</sup>:

<i>ФИО</i>	<i>Образование</i>
<i>Михайлова Марина Александровна</i>	Высшее по специальности «География» (Смоленский государственный университет, год окончания: 1999, квалификация «Учитель географии и биологии»).
<i>Блинова Ольга Ивановна</i>	Высшее (НОУ ВПО «Университет Российской Академии Образования», год окончания: 2013, психолог, преподаватель психологии), среднее – профессиональное (ГОУ СПО «Нижегородский педагогический колледж», год окончания: 2008, воспитатель детей дошкольного возраста с отклонениями в развитии и сохраненным развитием).
<i>Коган Галина Валерьевна</i>	Высшее (Мурманский государственный педагогический институт, год окончания: 1999, квалификация «Преподаватель дошкольной педагогики и психологии», специальность «Дошкольная педагогика и психология»).
<i>Уксусова Маргарита Святославна</i>	Высшее (Санкт-Петербургский Институт управления и экономики, год окончания: 2001, квалификация «Экономист» по специальности «Финансы и кредит», Балтийский международный институт туризма).
<i>Розанова Нина Николаевна</i>	Высшее (Смоленский государственный педагогический университет, год окончания: 2001, Специальность «Учитель истории и права»).
<i>Звинчукова Ольга Николаевна</i>	Высшее (Военный университет г. Москва, год окончания: 1999, квалификация «Юрист со знанием английского языка по специальности «юриспруденция»). Адъюнктура: Военный университет г. Москва, год окончания: 2004, специальность «20.02.03 – военное право, военные проблемы международного права».
<i>Баринова Елена Борисовна</i>	Высшее (Российский университет дружбы народов, год окончания: 1998, магистр истории, референт-переводчик с английского).
<i>Невская Элина Эльдаровна</i>	Высшее (Федеральное государственное казенное военное образовательное учреждение высшего образования «Военный университет» Министерства обороны РФ, бакалавр по программе Лингвистика).

<sup>1</sup> ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.irro.ru>

<i>Гибелев Игорь Владимирович</i>	Высшее (Белгородский государственный университет, год окончания: 1998, квалификация «Учитель русского языка и литературы, английского языка по специальности «Филология»).
<i>Кириллова Наталья Николаевна</i>	Высшее (Чувашский государственный педагогический университет, год окончания: 2001, квалификация «Учитель биологии и химии»).
<i>Агеев Андрей Андреевич</i>	Высшее (Московский ордена Ленина и Красного Знамени химико-технологический Институт имени Менделеева, год окончания: 1972, инженер-технолог).
<i>Бухарина Юлия Вячеславовна</i>	Высшее (Московский государственный заочный педагогический университет, год окончания: 1996, квалификация: учитель изобразительного искусства и черчения).
<i>Анасенко Александр Вячеславович</i>	Высшее (ФГБОУ ВПО «Российская академия музыки имени Гнесиных»), концертный исполнитель, артист камерного ансамбля, концертмейстер, преподаватель по специальности инструментальное исполнительство (фортепиано, орган), 2013.
<i>Афанасьев Олег Евгеньевич</i>	Высшее (Днепропетровский национальный университет, год окончания: 2001, магистр географии, 2002 год).
<i>Дикий Игорь Сергеевич</i>	Высшее (Академия физической культуры и спорта Южный федеральный университет, год окончания: 2008, квалификация: психолог, преподаватель психологии);
<i>Неменуцкая Людмила Алексеевна</i>	Высшее (Московский ордена Ленина и ордена Трудового Красного Знамени с/х академия им. К.А. Тимирязева, год окончания: 1992, квалификация «ученый-агроном», специальность «Плодоовощеводство и виноградарство»).
<i>Захаренкова Анна Владимировна</i>	Высшее (ГОУ ВПО "Московский энергетический институт", 2003 год, бакалавр техники и технологии по направлению электроэнергетики);
<i>Борисов Сергей Александрович</i>	Высшее (АНОО ВО «Российский университет коопераций» по программе Менеджмент, диплом бакалавра, 2016 год).

При реализации образовательных программ ООО «Инфоурок» использует информационные технологии, техническое оснащение, а также

информационные и телекоммуникационные сети, обеспечивающие передачу информации по линиям связи, взаимодействие студентов и преподавателей. Все образовательные технологии реализуются с использованием информационных и телекоммуникационных сетей с непрямым взаимодействием студентов и преподавателей.

Платформа, на которой организовано дистанционное обучение с использованием электронных технологий, - <https://infourok.ru>.

Студент получает полный доступ к электронным материалам курса (текст курса, презентации, видеоконференции, учебные материалы и т. Д.) После оплаты стоимости.

Для студентов есть отдельная телефонная линия, звонок бесплатный.

Стипендии и другие виды материального обеспечения не предоставляются. Трудоустройство выпускников не гарантируется. Приюты не предусмотрены для студентов. Предоставляется рассрочка (в качестве меры социальной поддержки студентов).

Информацию о порядке предоставления платных образовательных услуг можно найти в Положении о порядке предоставления платных образовательных услуг. Вы можете просмотреть стоимость обучения и действующие скидки в рамках образовательных программ, реализуемых компанией Infourok LLC, на веб-сайте соответствующей программы обучения. Полная стоимость обучения утверждается Прейскурантом, текущие скидки определяются и утверждаются Приказом № 10-Ц / 2019 от 30.30.2019.

Нет доступных мест для перевода. Свободные места дистанционного обучения присутствуют во всех областях обучения.

Образовательная деятельность ведется по двум направлениям:

1. Повышение квалификации (442 курса различной направленности);
2. Профессиональная переподготовка (295 направлений).

Повышение квалификации во временной составляющей колеблется от 36 до 180 часов. Длительность обучения по программам профессиональной переподготовки варьируется от 300 до 1500 часов.

Общество с ограниченной ответственностью «Знанию» осуществляет образовательную деятельность в рамках лицензии № 5257 от 11.12.2017г.

Виды реализуемых программ: программы дополнительного образования (включая программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации), программы профессионального обучения. Язык обучения – русский.

Для каждой образовательной программы в ее описании на сайте приведена информация: о продолжительности обучения; на описание образовательной программы с приложением ее копии; на учебную программу с приложенной к ней копией; аннотации к рабочим программам дисциплин (для каждой дисциплины) с приложением их копий; на календарь тренировочной программы с приложением ее копии; на методические и нормативные документы, разработанные для обеспечения учебного процесса.

ООО Znaniо, в рамках реализации образовательных программ, использует информационные технологии, техническое оборудование и Интернет для передачи информации и развития взаимодействия между учениками и преподавателями. Дистанционное обучение с использованием электронных технологий происходит на электронной информационно-образовательной платформе сайта znaniо.ru. Студент получает полный доступ к электронным материалам курса после оплаты стоимости и начала обучения. Для студентов есть отдельная телефонная линия поддержки клиентов, звонок бесплатный.

Сведения о педагогическом составе на официальном сайте портала отсутствуют.

Образовательная деятельность ведется по трем направлениям:

1. Повышение квалификации.
2. Профессиональная переподготовка.
3. Профессиональное обучение.

Повышение квалификации ведется по 185 направлениям, продолжительностью от 36 до 108 часов. Профессиональная переподготовка насчитывает 12 программ, длительностью от 300 до 600 часов. ООО «Знанию»

осуществляет профессиональное обучение по 2 образовательным программам, длительность которых составляет 300 и 600 часов.

Проведем сравнительный анализ организаций предоставляющих услуги в сфере повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Для анализа мы отобрали:

1. ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования».
2. Учебный центр «Инфоурок».
3. ООО «Знанию».

Для проведения анализа мы использовали данные о деятельности организаций в сфере образования.

На первом этапе проводилось сравнительное описание организаций, в частности наличие правоустанавливающих документов на образовательную деятельность. Мы изучили области обучения, которые внедряют эти организации (количественный показатель и диапазон охватываемых областей).

Второй этап включает изучение экономической стороны деятельности организаций, группирование результатов и составление финальной таблицы.

Третий этап заключается в формулировании выводов, полученных в результате анализа.

Основным отличием ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования» от удаленных порталов «Инфоурок» и «Знанию» является деятельность в направлении стажировки «Повышение качества образования в школах с плохими результатами обучения». и в школах, работающих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространения их результатов.

Сайт стажировки ФК ПРО осуществляет свою деятельность в следующих областях:

1. разработка и внедрение дополнительных программ непрерывного образования для учителей и руководителей, в том числе с использованием технологий дистанционного обучения, по использованию ресурсов государственного образовательного учреждения;

2. разработка и внедрение дополнительных профессиональных программ подготовки государственных менеджеров, в том числе с использованием технологий дистанционного обучения;

3. разработка и внедрение дополнительных профессиональных программ подготовки социальных и профессиональных специалистов, в том числе с использованием технологий дистанционного обучения;

4. разработка юридического сопровождения сертификации государственных менеджеров и внедрение технологий сертификации государственных менеджеров;

5. поддержка лучших практик государственно-общественного управления путем проведения конкурсов для общественных управляющих, конкурсов публичных докладов и др.<sup>1</sup>

На основании результатов изучения образовательных планов организаций, которые мы рассматриваем, можно сделать следующие выводы:

1. Приоритетом в системе подготовки и переподготовки каждый год является обучение с использованием дистанционных технологий.

2. Наибольшее внимание уделяется воспитанию учащихся в связи с воспитанием детей с ограниченными возможностями.

3. Размещение педагогов и магистров среднего профессионального образования не распространено среди организаций, оказывающих образовательные услуги.

---

<sup>1</sup> Официальный портал «Знанию». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://znanio.ru/info>.

Таблица 11 - Сравнительный анализ организаций предоставляющих услуги в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

<i>Наименование организации</i>	<i>Преимущества</i>	<i>Недостатки</i>
<i>ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования»</i>	Учредителем является Министерство образования и молодежной политики Свердловской области, все образовательные программы имеют практико-ориентированный подход характер. Бесплатное обучение.	Ограниченное количество направлений удовлетворяющих потребности преподавателей и мастеров производственного обучения профессионального цикла. Стажировочная площадка в большей степени ориентирована на работников основного общего и среднего образования.
<i>ООО «Инфоурок»</i>	Обучение ведётся с применением дистанционных образовательных технологий. Широкий спектр образовательных программ КПК и КПП. Гибкая система оплаты обучения, включающая в себя рассрочку оплаты и бонусы. Программы ориентированы на преподавателей общеобразовательного и профессионального циклов.	Для прохождения обучения необходимы навыки работы на компьютере и сети «Интернет».
<i>ООО «Знанию»</i>	Обучение ведётся с применением дистанционных образовательных технологий.	Профессиональная переподготовка проводится исключительно для преподавателей общеобразовательного цикла. Завышенная стоимость курсов.

Таблица 12 - Сравнительный анализ стоимости курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки

Наименование организации	Продолжительность курсов (час.)		Стоимость обучения (руб.)		Рассрочка платежа	
	КПК	КПП	КПК	КПП	КПК	КПП
ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования»	16-108	250-500	бесплатно	бесплатно	-	-
ООО «Инфоурок»	16-180	300-1500	460-1400	1300-12630	10% до начала подготовки, 90% до ИА	10% до начала подготовки, 90% до ИА
ООО «Знанио»	36-108	300-600	790-1900	2990-14000	15% до начала подготовки, 85% до ИА	15% до начала подготовки, 85% до ИА

Исходя из данных представленных в таблице, мы можем сделать вывод, что наиболее привлекательными условиями для обучения являются организации: ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования» и ООО «Инфоурок». В первом случае обучение слушателей по всем программам проводится на бюджетной основе, во втором цены в среднем ниже 30% в сравнении с ценовым диапазоном ООО «Знанио». Рассрочка платежа за обучение и система бонусов на образовательном портале «Инфоурок», более гибкая и выгодная в сравнении с условиями предоставляемыми ООО «Знанио».

Рассматривая процесс повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа, а также сравнительный анализ выбранных нами организаций, мы приходим к выводу, что в колледже необходим перспективный план повышения квалификации педагогических кадров.

В соответствии с этим выделены области методологической деятельности:

- изучение уровня профессиональной подготовки учителей, их профессиональных потребностей и проблем;
- овладение в ходе различных форм работы основными положениями перспективного плана и апробация его на практике;
- внедрение требований федерального государственного образовательного стандарта в профессиональную деятельность каждого учителя.

Это помогло определить основные этапы:

1. Организация и подготовка - изучение и понимание нормативно-правовой базы, работа с преподавательским составом по формированию профессиональной готовности к непрерывному процессу обучения.
2. Реализация: практическое испытание долгосрочного плана.
3. Резюме: анализ, выделение опыта и определение перспектив.

Для каждого этапа были разработаны и внедрены различные формы методологической работы для учителей и мастеров производственного обучения в среднем профессиональном образовании.

Мы убеждены, что повышение квалификации педагогических кадров является актуальной задачей, но в колледже не созданы условия для непрерывного процесса самообразования, развития и планирования творческой деятельности преподавателей. Зачастую это негативно сказывается на конечном участнике образовательного процесса. Для будущего развития педагога в частности и организации образования в целом, мы разрабатываем и внедряем

перспективный план, как условие для непрерывного процесса самообразования, развития и проектирования творческой деятельности каждого педагога.

2.3 Разработка перспективного плана повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения профессионального цикла ГБПОУ СО «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова», филиал Тугулым.

Работа по созданию перспективного плана (Приложение 2) началась в 2017 году, определением этапов разработки и внедрения.

На первом этапе отправной точкой при выборе системы непрерывного обучения было изучение готовности педагогов повышать свою квалификацию; изучение профессиональных трудностей, блокирующих эффективность работы учителя. Для этого использовались следующие методы: опрос, беседа, наблюдение.

Уровень готовности педагогического коллектива к повышению квалификации на подготовительном этапе

На первом этапе обучения преподаватели вуза выявили наиболее проблемные направления:

- педагоги не понимают положений, изложенных в федеральных нормативных актах;
- педагоги не готовы к переменам, демонстрируют «протест» или занимают пассивную позицию;
- преподаватели плохо разбираются в новейших формах и методах педагогической деятельности.

Поэтому мы увидели противоречие между новыми требованиями, предъявляемыми профессиональным стандартом учителя профессионального образования, и недостаточной подготовкой учителей к его выполнению. Из этого вытекает проблема: несоответствие сложившейся профессиональной

позиции и практического опыта педагогической деятельности новым требованиям образовательной системы в целом.

Первое, что было сделано в колледже, - это создание правовых и нормативных условий, которые позволили бы преподавателям колледжа однозначно интерпретировать приоритеты для организации инновационной деятельности и повышения квалификации (Приложение 3). В комплект нормативных документов вошли не только федеральные документы, но и местные законы, разработанные в колледжах, которые отражают содержание и ключевые приоритеты повышения квалификации педагогов. Кроме того, было разработано положение: Положение о повышении квалификации, переподготовке и подготовке учителей и мастеров производственного обучения. Разработанная позиция, продемонстрированная практикой, внесла ясность и порядок в организацию и реализацию непрерывного процесса обучения преподавательского состава колледжа. План внедрения федерального учебного колледжа на практике.

Эти документы регламентируют процесс совершенствования педагогического мастерства и творческой профессиональный рост педагогов.

Приоритетом было своевременное утверждение курсов повышения квалификации и переподготовки. Для более эффективных учителей, после прохождения курсов переподготовки, переподготовки и стажировки, учителям предлагается поделиться своими знаниями с учителями на совещаниях велосипедных комитетов, советах учителей, чтениях. для педагогов и т. д.

- повышает понимание важности восстановления педагогических знаний с помощью курсов непрерывного образования;

- поощряет весь преподавательский состав к своевременному прохождению курсов;

- предоставляет информационную и консультативную помощь;

- обобщает опыт всех преподавателей;

- дает возможность попрактиковаться в разговорной речи, умение вступать в диалог, обсуждать;

- формирует умение прогнозировать собственную деятельность с учетом полученных знаний в процессе ее трансляции на педагогическое сообщество;
- помогает организовать самообучение и взаимообучение.

Различные формы работы по различным вопросам, содержанию и степени сложности в организации и проведении обеспечили индивидуальный подход к каждому учителю, помогли ему самостоятельно провести любое мероприятие, подготовить наглядные и демонстрационные материалы, выбрать литературу и испытать себя в бизнесе. Например, мы уже знаем, какой учитель сможет успешно подготовить семинары, какой будет лучше на открытых мероприятиях с детьми, кто готов организовать открытый взгляд на самостоятельную деятельность детей в любое время, и мы используем его для эффективной организации различных методологических мероприятий.

Обобщающие семинары, на наш взгляд, являются наиболее продуктивной формой подготовки учителей на уровне образовательной организации: основное внимание уделяется совершенствованию теоретической подготовки учителей. Самым необходимым условием для организации семинаров является участие всего образовательного сообщества колледжа.

Перспективный план предназначен для преподавателей и мастеров производственного обучения профессионального цикла колледжа.

План рассчитан на 2020-2025 годы.

Задачи: обеспечить готовность профессорско-преподавательского состава колледжа к разработке учебно-методического комплекса в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и реализации программ подготовки специалистов среднего звена с учетом изменений в образовательной политике и законодательстве в область среднего профессионального образования.

1. подготовка преподавателей и магистров производственного обучения устойчивым знаниям о текущих изменениях в области образования (политика и законодательство в области программного обеспечения с открытым исходным кодом);

2. формирование у педагогов умения проектировать и внедрять учебно-методический комплекс в свою деятельность в свете непрерывного процесса модернизации системы среднего профессионального образования;

3. формирование умений применять в практической деятельности инновационных подходов и технологий, а также успешно их реализовывать.

В результате реализации плана у педагогических работников будут совершенствоваться следующие общие компетенции (далее – ОК):

ОК-1 - умение сотрудничать с коллегами, работать в команде;

ОК-2 - умение находить организационные и управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность брать на себя ответственность за них;

ОК-3 - умение использовать нормативно-правовые документы в своей деятельности;

ОК-4 - умение работать с информацией в глобальных компьютерных сетях;

ОК-5 - умение применять принципы деловой этики и делового письма;

ОК-6 - умение работать с компьютером и другой оргтехникой, используя современные информационные и телекоммуникационные технологии;

ОК-7 - умение сотрудничать в процессе учебной деятельности с целью оказания социально-педагогической поддержки учащимся с учетом требований рынка труда.

В результате освоения программы у слушателей будут совершенствоваться следующие профессиональные компетенции (далее - ПК):

ПК-1 - способность собирать, анализировать и систематизировать информацию о профессиональном образовании в программном обеспечении с открытым исходным кодом;

ПК-2 - умение работать с нормативными законами и местными нормативными правовыми актами, которые содержат стандарты для образовательных отношений;

ПК-3 - возможность разработки программно-методического обеспечения учебных дисциплин, курсов и профессиональных модулей для программ

подготовки специалистов среднего звена в условиях модернизации профессионального образования;

ПК-4 - возможность внедрения программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов и профессиональных модулей для программ подготовки специалистов среднего звена в контексте модернизации профессионального образования;

ПК-5 - умение ориентироваться в нормативных актах и методических материалах по каждой теме учебного плана данной программы;

ПК-6 - Организация учебной деятельности студентов по разработке учебных предметов, дисциплин (модулей) профессионального образования с использованием инновационных технологий.

Содержание программы разработано с учетом деятельностного подхода, что позволит учителям освоить способы и методы профессиональных задач.

В Таблице 11 представлены обобщенные сведения о преподавателях и мастерах производственного обучения реализующих образовательные программы в колледже.

Таблица 13 - Сведения о преподавательском составе колледжа

<i>n/n</i>	<i>Ф.И.О.</i>	<i>Должность</i>	<i>Образование</i>	<i>Повышение квалификации</i>	<i>Профессиональная переподготовка</i>
1	<i>Агафонов С.Д.</i>	мастер п/о	Диплом СПО по специальности 08.02.50 «Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов», квалификация «Техник», 2017г.	Удостоверение № АУД 0017 МПО, ЧУ ДПО «Абсолют УЦ», г. Челябинск, от 12.03.2019г., (24ч.) Удостоверение № 72 БД 0091, АНО ДПО Учебный комбинат «Автомобилист», г. Тюмень, 2018г. (42 ч)	Диплом ПП: ЧУ ДПО "Абсолют УЦ" рег.№АУД 0012 КТС от 09.07.2019г. о профессиональной подготовке (252 ч.)
2	<i>Александрова И.А.</i>	мастер п/о	Диплом ВПО по специальности «Социальная работа», 2012г.	Психолого-педагогические основы образовательного процесса для педагогов профессиональных образовательных организаций, не имеющих педагогического образования или стажа, 72 час., 24.04-27.04.2017 г., 15.05-19.05.2017 г., ГАОУ ДПО СО «ИРО» г. Екатеринбург;	Диплом ПП: ООО "Столичный учебный центр" №0003446 рег.№3432 от 19.06.2018г. о профессиональной подготовке поКвалификация "Преподаватель среднего профессионального образовани". (300 час.)
3	<i>Аксенов А.Г.</i>	преподаватель	Диплом ВПО по специальности «Подъемно-транспортные, строительные дорожные машины и оборудование», 2004г.	отсутствуют	Диплом ПП: ФГБОУ ВП «Пензенский государственный технологический университет» №582406676994 рег.№ДП-3735 от 31.07.2018г. о профессиональной подготовке Квалификация "Педагог профессионального образования". (620 ч.)
4	<i>Аминов М.К.</i>	мастер п/о	Диплом ВПО по специальности 40.03.01 «Юриспруденция», 2017г.	отсутствуют	Диплом ПП: №582405965638 рег.№ДП-2853 от 15.09.2017г. о профессиональной

					подготовке "Профессиональное обучение (педагогическая деятельность в образовательном учреждении)"(506 ч.)
5	<i>Артюшкина О.В.</i>	преподаватель	Диплом ВПО направление подготовки 38.03.01 «Экономика», 2017г.	Вебинар «Технология дифференцированного обучения в условиях реализации ФГОС» проект «Инфоурок», 2016г. 2 ч." ИРО, 2013г. «Педагогическое тестирование в системе оценки качеством образования». 228 ч. Удостоверение рег. № 38034, ЧОУ ДПО «Инженерная академия», г.Екатеринбург, с 22.03.2017 - 22.03.2017г., «Оказание первой (доврачебной) помощи работниками образовательных и дошкольных учреждений» (22 ч.)	Диплом ПП: ООО учебный центр «Профессионал» №770300022715 рег.№21233 от 25.07.2018г. о профессиональной подготовке Квалификация "Преподаватель по обучению лиц с ОВЗ" (300 час.)
6	<i>Астратов Б.А.</i>	преподаватель	Диплом ВПО по специальности 190163 «Сервис транспортных и технологических машин и оборудования (нефтегазодобыча)», 2016г.	"ИРО, 2013г. «Подготовка педагогов УНПО к реализации ФГОС профессионального образования». 88 ч. ИРО, 2013г. «Педагогическое тестирование в системе оценки качеством образования». 228 часов АНО ДПО «Центр профессионального развития ПРОФИ» 2017г. « Организация перевозок и управления на транспорте», 262ч	Диплом ПП: ФГБОУ ВП «Пензенский государственный технологический университет» №582406676992 рег.№ДП-3733 от 31.07.2018г. о профессиональной подготовке Квалификация "Педагог профессионального образования" (620 ч.)

7	<i>Ложкова Ю.А.</i>	преподаватель	Диплом ВПО направление подготовки 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)», 2018г.	" ИРО, 2013г. 228 ч. «Педагогическое тестирование в системе оценки и управления качеством образования» ИРО,2017г. «Использование инновационных производственных технологий в образовательной деятельности проф. образование организации ( в форме стажировки) 72 ч. Удостоверение рег. № 38036, ЧОУ ДПО «Инженерная академия», г.Екатеринбург, с «Оказание первой (доврачебной) помощи работниками образовательных и дошкольных учреждений »2017г. (22 ч.)"	Диплом ПП: № 000000033617, рег.№32709 от 11.09.2019г. о профессиональной подготовке квалификация: Учитель английского языка. (300 ч.)
8	<i>Нагурная Т.А.</i>	мастер п/о	Диплом СПО по специальности 38.02.04 «Коммерция (по отраслям)», 2016г.	ИРО, 2014г. 108 ч. «Основы педагогической деятельности мастеров производственного обучения» "	Диплом ПП: ФГБОУ ВП «Пензенский государственный технологический университет» №582406676992 рег.№ДП-3733 от 31.07.2017г. о профессиональной подготовке Квалификация "мастер производственного обучения" (620 ч.)
9	<i>Строшков С.П.</i>	преподаватель	Диплом СПО по специальности «Механизация сельского хозяйства», 1983г.	«Учебный комбинат Магистраль», 2015г. 72 часа Психолого-педагогические основы деятельности преподавателей»2016г. 16 часов.	отсутствует

10	<i>Филиппова Н.Ю.</i>	преподаватель	Диплом ВПО по специальности «Автомобильные дороги и аэродромы», 2003г.	2018г. ГАОУ ДПО СО «ИРО» «Разработка основных профессиональных образовательных программ на основе интеграции требований ФГОС СОО и ФГОС СПО, 24 ч. ГАОУ ДО СО «Дворец молодежи»: «Проектирование адаптированной основной образовательной программы для обучающихся с ОВЗ», 2018г. – 8 ч. "	Диплом ПП: № 000000014699 рег.№14448 от 14.11.2018г. ООО "Инфоурок" по программе проф. переподготовки Присваиваемая квалификация: учитель обществознания, (300 час.) "
11	<i>Семакова Ю.И.</i>	преподаватель	Диплом ВПО по специальности «Психолого-педагогическое образование», 2018г.	Удостоверение № 4821, ГАОУДПО СО «Институт развития образования», г.Екатеринбург, с 06.04.2015г. по 25.04.2015г., обучение по доп.проф. программе, 108 ч.	отсутствует

В процессе анализа данных Таблицы-11, мы приходим к выводу, что лишь малая часть преподавательского состава колледжа регулярно повышают свой уровень посредством прохождения курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировки. Сгруппируем данные Таблицы-11 в диаграмму и рассмотрим полученный результат.

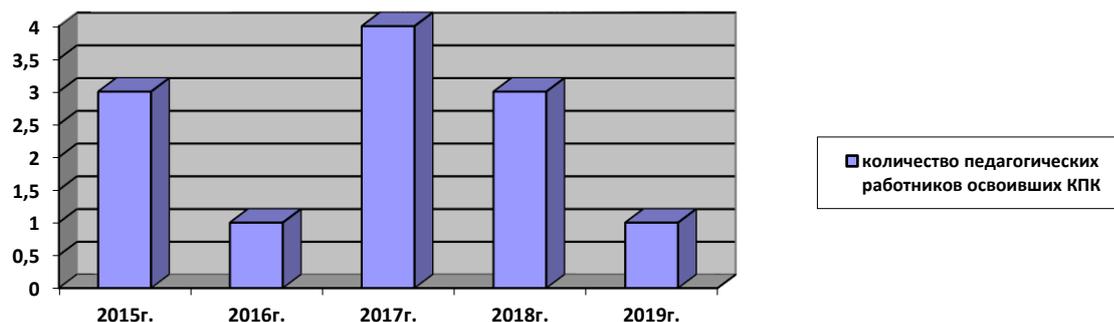


Рисунок 2 - Диаграмма распределения педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации в период с 2015 по 2019гг.

Рассматривая данные Рисунка-2, мы можем сделать следующие выводы:

1. в 2015 году освоили курсы повышения квалификации различной направленности лишь 3 человека (27% от общего количества педагогических работников);
2. в 2016 году 1 человек (9% от общего количества педагогических работников);
3. в 2017 году 4 человека (36% от общего количества педагогических работников);
4. в 2018 году 3 человека (27% от общего количества педагогических работников);
5. в 2019 году 1 человек (9% от общего количества педагогических работников);

Анализируя полученные нами данные, приходим к выводу, что зачастую регулярно повышают свой уровень, одна и та же группа педагогов, когда

остальная масса либо не проходит курсы повышения квалификации, либо делает это лишь перед периодом прохождения аттестации на квалификационную категорию. Такая закономерность особенно просматривается среди педагогических работников с большим стажем, что обуславливается слабой мотивацией педагогов и неудовлетворительной работой методической службы.

Эти выводы доказывают необходимость введения долгосрочного плана повышения квалификации преподавателей колледжа.

Для повышения квалификации педагогов необходимо создать коммуникативные и информационные условия, обеспечивающие повышение эффективности процесса управления, формирование информационной культуры для всех участников образовательного процесса; организация обмена профессиональным опытом перед педагогическим сообществом. Прежде всего, информационная поддержка должна быть сосредоточена, главным образом, в учебном кабинете и позволять учителям и мастерам производственного обучения быстро использовать необходимую информацию и необходимое оборудование.

В свою очередь, при разработке информационно-коммуникационных технологий мы столкнулись с низким уровнем подготовки педагогов, работающих с дистанционными технологиями. Следовательно, мы приходим к выводу, что необходимо проводить работу в этом направлении на уровне организации на уровне методологической работы.

Рассматривая и анализируя структурные данные о педагогических работниках колледжа прошедших профессиональную переподготовку, мы группируем их в Рисунок-3.

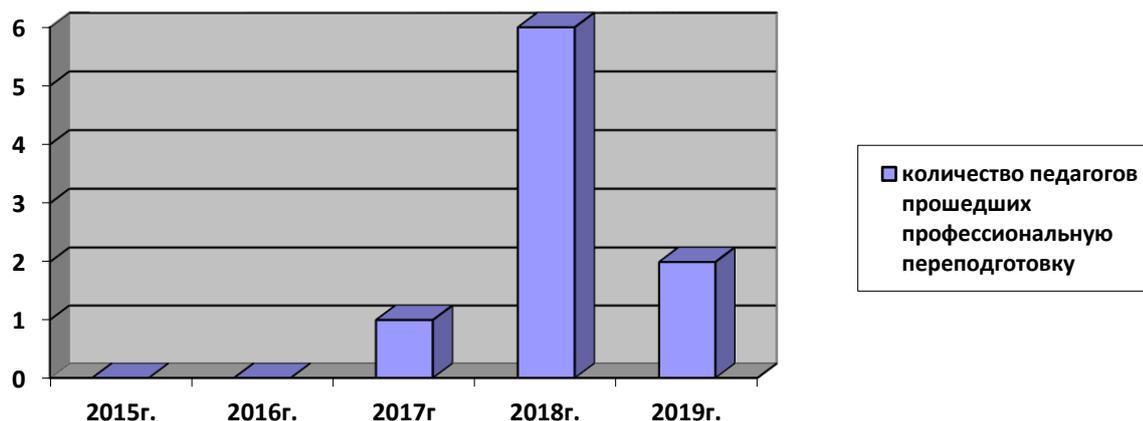


Рисунок 3 - Диаграмма распределения педагогических работников прошедших профессиональную переподготовку в период с 2015 по 2019гг.

Анализируя Рисунок-3, мы видим, что резкий скачек произошел в 2018г. 6 педагогических работников прошли профессиональную переподготовку, что составляет 54% от общего количества педагогов колледжа. Данный рывок обуславливается внедрением профессионального стандарта педагога, который в дополнении к ЕКС предписывает педагогу пройти: профессиональную переподготовку, направленность (профиль) которой соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине.

Чтобы определить рекомендации по профессиональной ценности, которые преобладают среди учащихся в группах на этапе экспериментального обучения, была использована сложная специальная методика тестирования, чтобы уточнить характеристики, отражающие ценность учащихся по отношению к профессиональным квалификациям, чтобы иметь представление. характера цели подготовки учителей, зачисленных в группы непрерывного образования. принять соответствующие решения для корректировки долгосрочного плана.

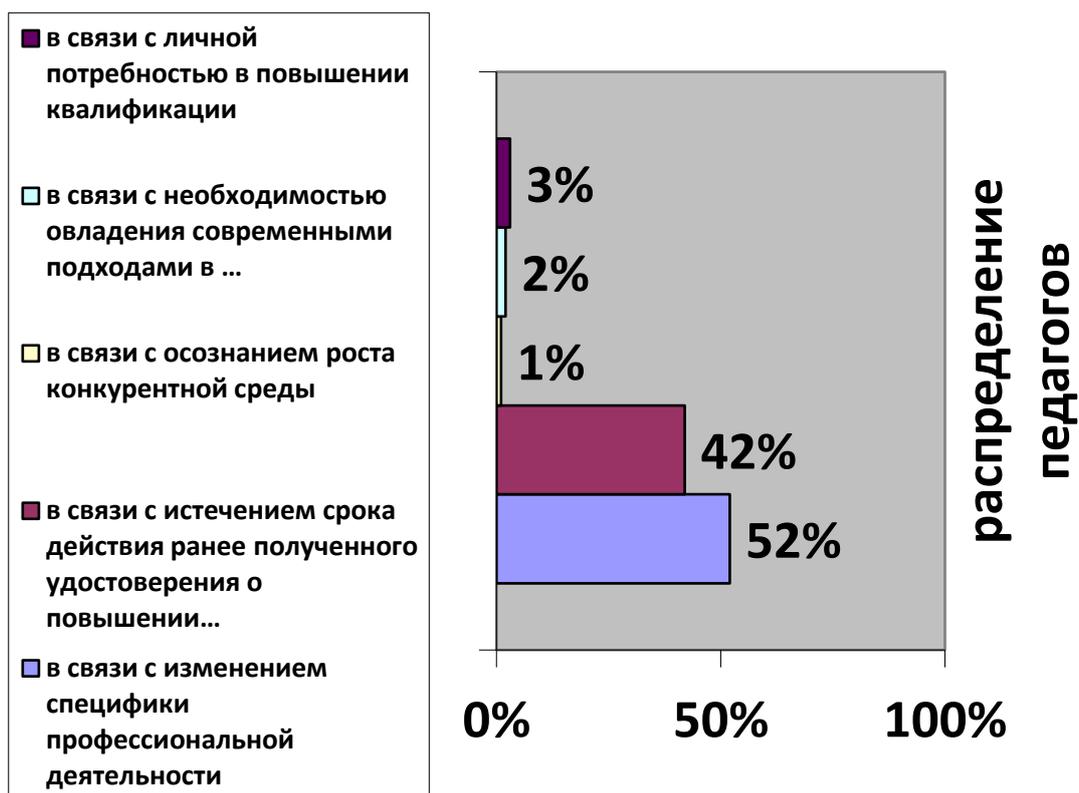


Рисунок 4 - Мотивы, определяющие поступление педагогов на курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

В результате исследования мы выявили пять основных групп педагогов:

1. группа (3%), проходят курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, в связи с личной необходимостью;
2. группа (2%), в связи с необходимостью овладения современными подходами в направлении, котором ведут свою педагогическую деятельность;
3. группа (1%), в связи с осознанием роста конкурентной среды среди педагогического сообщества;
4. группа (42%), в связи с истечением срока действия ранее полученного удостоверения о повышении квалификации;
5. группа (52%) в связи с изменением специфики профессиональной деятельности (прохождение курсов профессиональной переподготовки, обусловленное изменением педагогической нагрузки).

В результате нашего сравнительного анализа мы приходим к выводу, что большинство преподавателей и мастеров профессионального обучения проходят повышение квалификации, только при необходимости, проходя аттестацию или изменяя педагогическую нагрузку, и лишь небольшая часть заинтересована в саморазвитии и самосовершенствовании.

Исследование в очередной раз доказывает необходимость создания перспективного плана повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа, для более конструктивного и эффективного построения педагогической деятельности в рамках самообразования и повышения квалификации.

Основной задачей при разработке долгосрочного плана было повышение уровня самообразования. На этом этапе работы педагогов попросили собрать портфель, который позволил бы каждому учителю правильно планировать свою деятельность, улучшать свои навыки, выявлять недостатки в своей работе и определять способы устранения выявленных недостатков. Портфолио - это публичный документ, который может прочитать каждый профессор университета.

Кроме того, в педагогических чтениях профессорско-преподавательскому составу предлагается сообщать педагогическому сообществу через отчет о самообразовании, собранный из различных источников, тематическую информацию. Одним из направлений методологической работы была введена форма самосовершенствования научной среды, в которой, начиная с этого года, предлагается рецензировать научно-методическую литературу и журналы, а также научные работы педагогического состава.

Стимулирование деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения в современных условиях является одним из важных мотивирующих факторов. Внедрение новых стандартов и профессиональных требований для современного учителя требует больше усилий, чем традиционная педагогическая деятельность, и, как следствие, требует более значительного и эффективного поощрения. В связи с этим наши

задачи в этом направлении строятся за счет реализации мотивационно-ориентированного компонента управления повышением квалификации и разработки мотивационных методов. Результаты опроса, проведенного среди преподавателей по предмету «Оценка стимулирующей среды организации», в целом не поддержали развитие организаций образования. Педагоги не всегда руководствуются критериями оценки своей педагогической деятельности, ожидаемыми результатами и не всегда уверены в объективной оценке своей работы.

Поэтому качество методологической работы на момент реализации долгосрочного плана определяется следующими положениями:

- принятие основных положений федеральных нормативных актов всеми работниками образования;

- разработка новой системы требований к деятельности учителей и условий для осуществления учебных мероприятий;

- овладение учебно-методическими ресурсами, необходимыми для успешного решения психолого-педагогических задач в контексте реализации перспективного плана, а также информационно-методическими ресурсами.

На третьем, заключительном этапе, на котором анализировалось внедрение долгосрочного плана в систему педагогического образования, можно было определить исходные данные для дальнейших исследований.

Первоначальные результаты, на момент внедрения перспективного плана, состоят в следующем:

1. педагогический состав обладает большими потенциальными возможностями;

2. 90 % педагогов имеют высшее образование;

3. 9 % педагогов имеют высшую категорию, 64% первую квалификационную категорию, 27% соответствие занимаемой должности;

4. курсы повышения квалификации регулярно проходят 61% педагогов.

В результате внедрения перспективного плана мы ожидаем следующих результатов:

1. 100% преподавателей и мастеров производственного обучения имеют высшее образование;
2. 36% педагогов с высшей квалификационной категорией, 64% с первой категорией;
3. регулярность прохождения курсов повышения квалификации охватит весь педагогический состав.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В основе нашего исследования лежало предположение о том, что процесс повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения, может проходить более эффективно, если создать для педагогического коллектива необходимые условия и обозначить определенные рамки, на обсуждение и внедрение которых и был поставлен акцент в нашем исследовании.

Проанализировав сущность понятия «подготовка педагогов», мы пришли к выводу, что большинство авторов в своих исследованиях подтверждают важность и необходимость непрерывного обучения педагогических кадров на протяжении всей образовательной деятельности. Изучение этой проблемы показывает, что учебный процесс изучают исследователи из разных сфер деятельности: педагогической, психологической, управленческой и научной, подтверждая актуальность этой области.

В первой главе «теоретико-методологические основы повышения квалификации в образовательном учреждении среднего профессионального образования» мы проанализировали развитие системы повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения, выявили динамику и тенденции развития. Уточнили педагогическую сущность процесса, раскрыли содержание и структуру процесса с позиции проблемно-деятельностного подхода, это нашло свое отражение в педагогической и специальной литературе. Рассмотрели и уточнили требования к процессу повышения квалификации педагогов с нормативно-правовой точки и определили основные нормативные документы упорядочивающие процесс.

Во второй главе «опытно-экспериментальное исследование процесса повышения квалификации преподавателей среднего профессионального образования», нами был проведен анализ организаций предоставляющих услуги в сфере повышения квалификации. Выявлены основные направления

деятельности данных организаций, проанализированы данные о деятельности педагогических работников колледжа в процессе повышения квалификации, обозначены слабые места и предложена упорядоченная программа деятельности методической службы колледжа для эффективной деятельности. Проведен анализ педагогических кадров по нескольким направлениям и разработан перспективный план повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа.

Оценку уровня развития педагогов в профессиональной сфере мы проводили используя рейтинговую методику, которая удовлетворяет следующие требования:

1. является в большей мере всесторонней, охватывая все разнообразие видов и форм профессиональной деятельности;
2. опирается на объективные показатели, несущие данные о профессиональном развитии педагогических работников образовательной организации;
3. предусматривает выход на динамические параметры.

Мы предполагаем, что предлагаемый перспективный план отвечает требованиям достаточности и имеет ряд особенностей:

1. условия реализации связаны и с системой повышения квалификации и каждым педагогическим работником;
2. все пункты плана и условия его реализации, по нашему мнению, выполнимы;
3. комплекс реализованных условий переходящих в практику, воплощает процесс повышения квалификации в единую систему.

Рассматривая и уточняя гипотезу нашего исследования, мы пришли к выводу, что профессиональное развитие педагогов посредством системы повышения квалификации будет проходить более эффективно при соблюдении следующих условий:

1. если в процессе активно участвуют и взаимодействуют все субъекты системы (министерство образования и молодежной политики, институт

повышения квалификации, руководители образовательных организаций, методические советы образовательной организации, объединения педагогических работников, педагоги);

2. если система повышения квалификации будет ориентирована на специфику и отличительные характеристики педагогов среднего профессионального образования;

3. при согласованности работы методической службы образовательной организации и педагогическим сообществом;

4. при соблюдении упорядоченности требований к педагогическим работникам, а так же систематизированном подходе к процессу повышения квалификации.

Рассматривая, в рамках исследования, терапевтические условия общения обучающего и обучающегося К. Роджерса, в оптимальном варианте процесс повышения квалификации осуществляется при содержании процесса, который удовлетворяет следующие условия: наличие определенного количества программ повышения квалификации по одной и той же проблеме, интегрированной в специфику среднего профессионального образования; содержательная часть курсов повышения квалификации реализуется посредством набора обширных форм и методов; формы повышения квалификации соответствуют его содержанию и целям.

Настоящее исследование не претендует на абсолютно полное, всестороннее и окончательное решение всего объемного комплекса проблем, связанных с изучением и условий повышения квалификации и профессионального развития преподавателей и мастеров производственного обучения среднего профессионального образования.

Дальнейшее исследование данной проблемы может идти в следующих направлениях:

1. организация деятельности методической службы организации среднего профессионального образования по направлению профессионального развития педагогических работников;

2. конструирование содержательной части процесса повышения квалификации, сориентированного на профессиональное развитие в системе непрерывного образования;

3. психологические подходы в мотивации педагогов к самосовершенствованию, самообразованию и саморазвитию.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

## Источники:

1. Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., с изменениями от 30 декабря 2008 г.] // Российская газета. 2009. 21 января.

2. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Российская газета. 2012. 31 декабря.

3. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования: утвержден приказом Минобрнауки от 05.06.2014 N 632.

4. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н.

5. Профессиональный стандарт "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования": Приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н.

6. О национальной доктрине образования в РФ: Постановление Правительства РФ от 04.10.2000: // Российская газета. 05.10.2000. С. 5–7.

7. О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года: Указ Президента РФ от 19 декабря 2012 г. № 1666 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. Ст. 7477.

8. Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.06.2013 № 464. // Российская газета. 15.06.2013. С. 5–7.

9. Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 18.04.2013 № 292. // Российская газета. 20.04.2013. С. 3-4.

10. Устав ГБПОУ СО «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова»: утв. приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 17.08.2015 № 380-д. 42 с.

11. Правила внутреннего трудового распорядка для сотрудников ГБПОУ СО «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова»: утв. директором ГБПОУ СО «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова» от 26.05.2017. 13 с.

#### Литература:

12. Авакьян С.А. Конституционное право России: учебный курс: учебное пособие. Москва: Норма: ИНФРА-М. 2014. Т.1. 5-е. С. 864.

13. Современные образовательные технологии: коллективная монография. Красноярск: Сиб. Федер. ун-т.: Красноярск, 2013. С. 71 – 95.

14. Авторские учебные программы по гуманитарным и социально-экономическим дисциплинам: психология, педагогика, лингвистика, литературоведение. Москва: Издательская корпорация «Логос», 2015. С. 184.

15. Аттестация и аккредитация образовательных учреждений: справочник. Екатеринбург: «Образование в документах», 2012. С. 136.

16. Бондаревская Е.В. Педагогика: личность в гуманистических теориях и системах воспитания. Ростов на Дону: ТЦ «Учитель», 1999. С. 560.

17. Бобкова Л.Г. Педагогическое содействие учителю сельской школы в развитии профессиональной компетентности (в системе повышения квалификации). Челябинск: Издательская корпорация «Логос», 2001. С. 158.

18. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. М.: ИНФРА-М, 2015. С. 631-668.

19. Выготский Л.С. Психология. Москва: ЭКСМО-Пресс, 2011. С. 1008.
20. Выготский Л.С. Психология развития: Игра и ее роль в психическом развитии. Санкт Петербург: Питер, 2001. С. 512.
21. Водовозов В.И. Идеал народного учителя. Санкт-Петербург: Питер, 2011. С. 255-260.
22. Воронов А.В. Высшее и послевузовское профессиональное образование в России: Москва: ЕФО, 2000. С. 152.
23. Гаргай В.Б. Повышение квалификации учителей на Западе: поведенческий подход. Москва: Педагогика, 2015. С. 94-103.
24. Глущенко В.В. Исследование систем управления: социологические, экономические, прогнозные, плановые, экспериментальные исследования. Железнодорожный: ООО НПЦ «Крылья», 2000. С. 416.
25. Дорожкин Е.М. Тенденции развития профессионального образования в условиях социально-экономических преобразований. Екатеринбург: Образование и наука, 2013. С. 65.
26. Евтушенко И.В. Основные направления государственной политики в области образования. [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. Режим доступа: <http://science-education.ru>.
27. Современный толковый словарь русского языка: в. 3 т. М.: Астрель: АСТ, 2005. 1168 с.
28. Симонова М.М. Удалов Д.Э. Правовые основы в Российской Федерации. Москва: Наука и школа, 2017. С. 34.
29. Емельянова И.Н. Формирование и оценка качества профессионального образования в контексте компетентностной модели обучения. Москва: Образование и наука, 2015. С. 56–67.
30. Жернов В.И. Профессия направленности личности и педагогика её формирования. Магнитогорск: МаГУ, 2003. С. 157.
31. Загвязинский В.И. Педагогическое творчество учителя. Москва: Педагогика, 1987. 159 с.

32. Зеер Э.Ф. Личностно-ориентированное профессиональное образование. Екатеринбург: УралГППУ, 1998. С. 126.
33. Зеер Э.Ф. Детерминация саморазвития личности в профессионально-образовательном пространстве. Москва: Образование и наука, 2012. С. 78–89.
34. Ильин Е.П. Теория функциональной системы и психофизиологического состояния. Москва: Образование и наука, 2015. С. 325-346.
35. Ильясов Д.Ф. Единство объективных и субъективных факторов в управлении повышением квалификации руководителей образовательных учреждений. Москва: Образование и наука, 2015. С. 390.
36. Калугин Ю.Е. Связующие элементы образования и самообразования. Челябинск: Просвещение, 2015. С. 103.
37. Ковалев А.Г. Психология личности. Челябинск: Просвещение, 2017. С. 391.
38. Кондрух В.И. Теоретические основы исследовательской подготовки педагогов колледжа. Челябинск: Челяб. фил. УГНОЦ РАО, 2015. С. 251.
39. Лаврентьева Н.Б. Педагогические основы разработки и внедрения модульной технологии в высшей школе. Барнаул: Просвещение, 2015. С. 393.
40. Лазарев В.С. Деятельностный подход к формированию содержания педагогического образования. Москва: Педагогика, 2000. №3. С. 27-34.
41. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. Москва: Наука, 1984. 444 с.
42. Малофеев Н.Н. Концепция развития образования: основные положения. Москва: Просвещение, 2013, 56 с.
43. Малофеев Н.Н. Современный этап в развитии системы специального образования в России: Москва: Наука, 2014, 34 с.
44. Найн А.Я. Проблемы управления профессиональной подготовкой кадров в условиях рыночных отношений. Челябинск: Транспорт, 2015. С. 34-38.
45. Слостенин В.А., Чижакова Г.И. Ведение в педагогическую аксиологию. Москва: Академия, 2003. 68 с.

46. Шуман В.М. Формирование профессионально-педагогической направленности студентов. Москва: Педагогика, 2016. С.75.

47. Тенчурина Л.З. Теория и практика профессионально-педагогического образования. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. Т. 2. 282 с.

48. Толковый словарь русского языка. Москва: Астрель, 2003. 1578 с.

49. Большая Советская Энциклопедия. Москва: Советская Энциклопедия, 1992. 921 с.

50. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. Москва: Большая российская энциклопедия, 2008. С. 223.

## АНКЕТА

## изучение профессионального развития педагогов «ТЛК им. Н.И. Кузнецова»

1. Какие навыки, на ваш взгляд, необходимы современному преподавателю программного обеспечения с открытым исходным кодом?

- 1) общение и речь
- 2) информация (исследования и анализ информации)
- 3) акмеологический (знания личного развития, технология самообучения)
- 4) организационно-управленческий
- 5) Научный и профессиональный
- 6) методологический
- 7) другое (указать) \_\_\_\_\_

2. В каких видах деятельности вы получаете дополнительные знания и навыки?  
(укажите все возможные варианты):

- 1) Курс повышения квалификации
- 2) Стажировки
- 3) обучение в аспирантура, докторантура
- 4) обработка
- 5) Краткосрочные тренинги и семинары
- 6) Семинары с профессионалами
- 7) Чтение специализированной литературы
- 8) Посетите профессиональные сайты
- 9) Обмен опытом по результатам тренинга
- 10) другое (напишите) \_\_\_\_\_

3. Какие формы обучения на протяжении всей жизни вы считаете наиболее подходящими для учителей? (Необязательно):

- 1) полный рабочий день
- 2) Переписка
- 3) с использованием дистанционных технологий
- 4) другое (напишите) \_\_\_\_\_

4. На что вы обращаете внимание во время непрерывных тренировок? (до 3-х вариантов):

- 1) Темы курса

5. С какой из следующих проблем вы столкнулись, когда хотели пройти курсы повышения квалификации? (до 3-х вариантов):

- 1) неудобное время для занятий
- 2) руководство не отказалось от курсов
- 3) курсы не соответствовали моим профессиональным интересам
- 4) не было физической возможности посещать занятия
- 5) я получил информацию о поздних курсах
- 6) необходимость посещать пропущенные занятия во время курса
- 7) не нашел никаких проблем
- 8) другое (запись) \_\_\_\_\_

2) подготовка учителей

3) место

4) характер документа об окончании курса

5) стоимость курса

6) другое (напишите) \_\_\_\_\_

6. Какие учебные курсы вы хотите пройти?

1) для развития коммуникативных навыков и речи

2) для развития информационных навыков

3) в развитии метеорологических навыков (знание технологий развития личности, самообразование)

4) для развития организационных и управленческих навыков

5) для развития научных и профессиональных навыков

6) для развития методических навыков

7) для развития других навыков (указать) \_\_\_\_\_

7. В зависимости от того, какие организации вы предпочитаете участвовать в курсах повышения квалификации, переподготовки и стажировки, укажите:

\_\_\_\_\_

Перспективный план повышения квалификации педагогических работников ГБПОУ СО «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова» филиал Тугулым на период 2020-2025 годы.

Перспективный план предназначен для преподавателей и мастеров производственного обучения профессионального цикла колледжа.

Программа рассчитана на 2020-2025 годы.

Задачи: обеспечить подготовку профессорско-преподавательского состава колледжа к разработке дидактического и методического комплекса в соответствии с образовательными стандартами федерального государства, а также реализовать программы подготовки специалистов среднего звена с учетом изменений в образовательной политике и законодательстве. в сфере среднего профессионального образования.

Содержание плана разработано с ориентацией на деятельностный подход, что позволит педагогическим работникам освоить способы и методы непосредственно профессиональных задач.

Предполагаемые курсы повышения квалификации:

1. Основы педагогической деятельности педагога профессионального обучения, профессионального образования в соответствии с профессиональным стандартом (40ч.);

2. Использование инновационных производственных технологий в образовательной деятельности профессиональной образовательной организации (в форме стажировки) (40 ч.);

3. Особенности реализации адаптированных образовательных программ обучения инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях (72ч.);

4. Использование инновационных производственных технологий в образовательной деятельности профессиональной образовательной организации (в форме стажировки) (40 ч.);

5. Разработка основных профессиональных образовательных программ в условиях реализации стандартов ФГОС СПО – 4 (24ч.);

6. Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся в системе непрерывного образования (32ч.).

Содержательная часть курсов повышения квалификации может меняться и адаптироваться с учетом изменений в профессиональной деятельности и требованиями законодательства в сфере образования.

Перспективный план повышения квалификации педагогических работников профессионального цикла  
на 2020-2025гг.

п/п	ФИО педагога	должность	Год последнего ПК	Год планируемого ПК					
				2020	2021	2022	2023	2024	2025
МО преподавателей по специальности 38.02.04 «Коммерция по отраслям», профессиональной подготовки 166.75 «Повар, профессии 38.02.01. Продавец, контролер-кассир»									
1	Ложкова Ю.А.	преподаватель	2017	ПК	КПП	С	ПК	С	С
2	Артюшкина О.В.	преподаватель	2016	С	С	ПК	С	С	ПК
3	Нагурная Т.А.	мастер п/о	2014	ПК	С	С	ПК	С	С
4.	Александрова И.А.	мастер п/о	2017	КПП	ПК	С	С	ПК	С
5	Филиппова Н.Ю.	преподаватель	2018	КПП	ПК	С	С	С	ПК
6	Семакова Ю.И.	преподаватель	2015	ПК	С	КПП		ПК	С
МО преподавателей по специальности 23.02.03 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», профессии 35.01.14 «Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка»									
7	Строшков С.П.	преподаватель	2016	КПП	ПК	С	С	ПК	С
8	Астратов Б.А.	преподаватель	2017	ПК	КПП	С	ПК	С	С
9	Аминов М.К.	мастер п/о	2012	ПК	КПП	ПК	С	ПК	С
10	Аксенов А.Г.	преподаватель	2012	ПК	КПП	ПК	С	ПК	С
11	Агафонов Д.С.	мастер п/о	2019	КПП	С	С	ПК	С	С

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Свердловской области  
«Галицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова»

ПОЛОЖЕНИЕ  
О профессиональной переподготовке, повышении квалификации и  
стажировки педагогических работников

## 1 Общие положения

1.1. Настоящее Положение является документом, регламентирующим порядок организации профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки педагогических работников Государственного бюджетного профессионального общеобразовательного учреждения Свердловской области «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова» (далее по тексту Положение).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

– Федеральным законом от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017) «Трудовой кодекс Российской Федерации»;

– Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 г. № 362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации»;

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.06.2016 № 494 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 г. N 362»;

– Приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009 г. № 373 (ред. от 31.12.2015) «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

1.3. Настоящее положение определяет основные цели, правила, порядок осуществления профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки педагогических работников ОО.

1.4. В Положении приняты следующие понятия:

- Дополнительное профессиональное образование – освоение программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.

- Повышение педагогической квалификации – это целенаправленная деятельность педагогов по овладению новыми для них педагогическими ценностями (идеями и концепциями, способствующими эффективному и рациональному осуществлению педагогической деятельности и внедрение в профессиональную деятельность различных инноваций).

## 2. Цели и задачи профессиональной переподготовки и повышения квалификации

2.1. В соответствии с федеральным законом об образовании в России Федерации педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и качественные методы обучения, воспитания и обучения и систематически повышать свой профессиональный уровень".

2.2. Профессиональная компетентность педагогов

Важнейший фактор, влияющий на эффективность образовательного учреждения, который в конечном итоге определяет качество образования детей, как основной параметр государства - установление общественного порядка.

2.3 Основной целью профессиональной переподготовки и повышения квалификации преподавателей образовательного учреждения является развитие их профессиональных компетенций, формирование постоянных навыков системного отражения педагогического процесса и его результатов, формирование структурной целостности педагогической деятельности каждого

работника, что в совокупности обеспечит соблюдение требований для достижения современного качественного образования.

2.4 Задачами профессиональной переподготовки и повышения квалификации являются:

- подготовка инновационного педагога, совершенствование педагогических навыков, внедрение современных педагогических технологий и инновационных методик;

- поддержка и совершенствование профессиональных навыков всего факультета с учетом последних достижений науки и практики;

- Создание условий для развития индивидуальных умений для эффективной профессиональной деятельности педагогического состава.

### 3. Организация профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников ОО

3.1. Дополнительное профессиональное образование (далее — ДПО) осуществляется через реализацию дополнительных профессиональных программ (далее — ДПП): посредством программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.

3.2. Организация предоставления ДПО в государственных образовательных

организациях субъектов Российской Федерации отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования (пункт 9 части 1 статьи 8 Федерального закона № 273-ФЗ). Кроме того, в соответствии с частью 2 статьи 99 Федерального закона № 273-ФЗ обеспечение ДПО педагогических работников государственных (муниципальных) образовательных организаций осуществляется посредством доведения необходимых средств до соответствующих организаций в структуре нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования.

3.3. К освоению ДПП допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, а также лица, получающие высшее образование (пункт 3 Порядка организации ДПО).

3.4. Создание условий и организация ДПО работников отнесена к компетенции ОО, фактически - к компетенции работодателя.

3.5. С целью создания условий для непрерывного профессионального образования педагогических работников в следующем календарном году заместителем директора по УВР и методистом ежегодно до конца второго квартала текущего года формируется банк данных о количестве работников ОО, нуждающихся в повышении квалификации.

3.6. Обновление плана профессионального развития осуществляется в следующих случаях:

временная нетрудоспособность работника ОО (другой действительный случай,

предотвращение участия работника в продолжении образовательной деятельности); отмена курсов, осуществляемых организацией, обеспечивающей непрерывное образование.

3.7. Основаниями для направления профессорско-преподавательского состава государственного образовательного учреждения на повышение квалификации являются:

- наступление следующего срока для продолжения образования;
- рекомендация аттестационной комиссии комитета по образованию;
- назначение работника ОО на более высокую должность;
- инициатива работника ОО.

3.8. Основаниями для направления педагогических работников на повышение квалификации в виде профессиональной переподготовки является несоответствие квалификации занимаемой должности.

3.9. Когда работодатель направляет педагогического работника для профессионального обучения или высшего образования с отрывом от работы, рабочее место (должность) и средняя заработная плата на основном рабочем

месте сохраняются. Рабочие, отправленные на профессиональное обучение или дополнительное образование с отделением от работы в другое место, получают командировочные расходы в порядке и стоимости, которые предоставляются лицам, отправленным в командировки. (согласно статье 187 Трудового Кодекса РФ)4.

3.10 Если работодатель соответствует договорным условиям, касающимся профессионального обучения, включая предоставление гарантий, работник не может отказаться от принятия профессионального образования без уважительной причины даже в тех случаях, когда профессиональное обучение проводится с использованием формы организация учебной деятельности по модульному принципу, в течение учебного года на работе.

3.11 Отказ подчинить педагогического работника сотруднику по защите данных в таких случаях будет дисциплинарным нарушением, то есть невыполнением работником обязанностей, возложенных на него работником в соответствии с трудовым договором. За совершение конкретного проступка работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. В случае если педагогический работник, обучающийся по программе

повышения квалификации, не проходит итоговую аттестацию без уважительной причины и не получает документ о соответствующем образовании, повторное обучение такого работника за счет средств бюджета не осуществляется.

4.1. Профессиональная переподготовка работников проводится в ОО на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями различного уровня, трудовым договором.

4.2. Повышение квалификации работников может проводиться в учреждениях

системы переподготовки и повышения квалификации работников образования, имеющих лицензию на данный вид деятельности, а также в форме самообучения и внутреннего обучения.

4.3. Для реализации педагогом возможностей непрерывного образования, самостоятельного конструирования индивидуального образовательного маршрута с учетом своих профессиональных потребностей, согласованных с потребностями ОО, и выбора наиболее приемлемых для себя сроков его прохождения работник может использовать ресурсы системы повышения квалификации.

4.4. Самостоятельная подготовка (самообучение), как форма непрерывного,

систематического пополнения и углубления знаний, закрепления практических умений и навыков, является обязательной и проводится по индивидуальному плану, который рассматривается и утверждается на заседании методического объединения.

4.5. Внутреннее обучение (повышение квалификации без получения итоговых аттестационных документов) может включать: лекции, семинары, конференции, круглые столы, деятельностные игры, адаптационное обучение для вновь принятых работников, интерактивное обучение, взаимообучение, тренинги, демонстрации опыта и другие.

4.5. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации осуществляется по дневной, вечерней формам обучения, с отрывом, с частичным отрывом, без отрыва от работы с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий, путем сочетания этих форм.

## 5 Периодичность и продолжительность профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников

5.1. Сроки обучения по программам образовательной подготовки и переподготовки устанавливаются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, на основании стандартов продолжительности образовательных программ в соответствии с государственными требованиями к профессиональной переподготовке не менее 250 часов.

5.2. Повышение квалификации в соответствии с п. 12 «Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 года № 499 не может быть менее 16 часов (минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации).

5.3. Преподаватели государственного образовательного учреждения имеют право на дополнительные занятия, выходящие за рамки часов, предусмотренных в статье 5.2.

5.4. Непрерывное педагогическое образование - это непрерывный процесс, который осуществляется в течение всего рабочего времени.

## 6. Отчётность о повышении квалификации и профессиональной переподготовки

6.1. Слушатели, успешно прошедшие курс обучения вне ОО, предоставляют в отдел кадров ОО документы государственного образца:

- удостоверение о повышении квалификации;
- диплом о профессиональной переподготовке.

6.2. Сведения о результатах повышения квалификации и профессиональной переподготовки учителей предоставляются педагогическим работником не позднее, чем через 5 дней после прохождения обучения.

## 7. Права и обязанности работодателя

7.1. Работодатель имеет право:

– определять необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров для нужд ОО;

#### 7.2. Работодатель обязан:

- при отправке работника для повышения его квалификации с отрывом от работы, оставляйте место для него;

- выплачивать учителю среднюю заработную плату на основном рабочем месте в течение всего периода повышения квалификации;

- создать необходимые условия для прохождения преподавательского состава

- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации, совмещать работу с обучением, обеспечивать замену;

- планировать развитие сотрудников не реже одного раза в 3 года;— разработать график профессиональной подготовки и повышения квалификации педагогических работников и довести до сведения работников приказом по ОО.

### 8. Права и обязанности педагогических работников

8.1. В отношении педагогических работников право на ДПО конкретизировано Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Педагогические работники имеют право на ДПО по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с сохранением заработной платы в течение всего периода обучения (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ).

8.2. В соответствии со статьей 187 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право по собственному желанию выполнять условия, согласованные с администрацией ООПТ.

8.3. Работник обязан эффективно использовать время, отведенное работнику для его профессионального развития, и передать лицу,

ответственному за работу в офисе, копию документа, подтверждающего профессиональное развитие.

8.4. Систематическое повышение своего профессионального уровня – это обязанность педагогических работников, зафиксированная в статье 48 Федерального закона № 273-ФЗ.

## 9. Заключение

Надзор за выполнением данного локального акта осуществляется администрацией и советом по образованию в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации.



## Требования к квалификации педагогических работников среднего профессионального образования

Наименование документа	Требования к квалификации
<p>Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».</p>	<p>Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование - бакалавриат, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю);</p> <p>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);</p> <p>При отсутствии педагогического образования - дополнительное профессиональное образование в области профессионального образования и(или) профессионального обучения; дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства;</p> <p>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<sup>1</sup></p>
<p>Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»</p>	<p>Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы<sup>2</sup>.</p>

<sup>1</sup> Профессиональный стандарт "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования" (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. N 608н).

<sup>2</sup> Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ	Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам <sup>1</sup> .
---	--

Рассматривая содержание таблицы, приходим к выводу, что наиболее подробно требования к квалификации педагогических работников среднего профессионального образования разъяснены в Профессиональном стандарте. Данный стандарт, по нашему мнению наиболее точно ориентирован на педагогов профессионального обучения. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» дает обобщенные требования (имеющие среднее профессиональное или высшее образование), без уточняющих моментов и ссылается на требования указанные в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах. Исходя из вышеизложенного, мы можем сделать вывод, что определенного документа в котором будут выявлены единые требования к квалификации педагога на данный момент нет. Руководитель организации имеет право пользоваться требованиями указанными в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями на 2018 год. Москва: Эксмо. 2018. 144с.

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение Свердловской области  
«Галицкий лесотехнический колледж им. Н.И.Кузнецова»

---

(наименование среднего специального учебного заведения)

## **ЖУРНАЛ**

### **УЧЁТА РАБОТЫ ПРЕДМЕТНОЙ (ЦИКЛОВОЙ) КОМИССИИ**

**38.02.04 «Коммерция (по отраслям), 38.02.01 «Продавец, контролер-кассир», 166.75  
«Повар».**

**2019/ 2020 учебный год**

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение Свердловской области  
«Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И.Кузнецова»

---

(наименование среднего специального учебного заведения)

**ЖУРНАЛ**

**УЧЁТА РАБОТЫ ПРЕДМЕТНОЙ (ЦИКЛОВОЙ) КОМИССИИ**

**38.02.04 «Коммерция (по отраслям), 38.02.01 «Продавец, контролер-кассир», 166.75  
«Повар».**

**2019/ 2020 учебный год**

**Председатель предметной  
(цикловой) комиссии**

**О.В. Артюшкина**

## 1. СОСТАВ ПРЕДМЕТНОЙ (ЦИКЛОВОЙ) КОМИССИИ

Фамилия, имя, отчество	Год рождения	Пед. Стаж лет	Образование	Квалиф. категория	Дисциплина	Домашний адрес № телефона
Артюшкина Ольга Валерьевна	21.12.1985	5	высшее	первая	ОП.01 Экономика отрасли и предприятия	902447 0516
					ОП.02 Оборудование предприятий общественного питания	
					МДК 02.04 Бизнес-планирование в малом предприятии	
					МДК 02.01 Финансы, налоги и налогообложение	
					МДК 02.02 Анализ финансово-хозяйственной деятельности	
					ОП.07 Бухгалтерский учет	
					ОУД.04 Введение в профессию	
					А.01 Основы интеллектуального труда ОУД.13 Экономика	
Нагурная Татьяна Анатольевна	01.01.1964	10	среднее	первая	Учебная практика	892222 75198
					Производственная практика	
Коростелев Николай Михайлович			высшее			892220 22549
Ложкова Юлия Анатольевна	06.06.1977	5	высшее	первая	Иностранный язык Экономика Основы бухгалтерского учета Эксплуатация контрольно-кассовой техники Статистика - Менеджмент - Логистика - Стандартизация, метрология и подтверждение соответствия - МДК 03.01.	892229 48043

					Теоретические основы товароведения - МДК 03.02. Товароведение продовольственных и непродовольственных товаров - МДК 03.03. Микробиология, санитария и гигиена продовольственных товаров - Учебная практика ПМ 03 - Производственная практика ПМ 03 - МДК 04.01. Эксплуатация контрольно- кассовой техники - Учебная практика ПМ 04 - Производственная практика ПМ 04	
Александрова Ирина Анатольевна	03.06.1968	14	высшее	Соот.	Учебная практика	895382 01557
					Производственная практика	

## 2. КАБИНЕТЫ И ЛАБОРАТОРИИ

№ п.п.	Наименование кабинета, лаборатории	Ф.И.О. заведующего кабинетом (лабораторией), преподавателей и лаборанта	Примечание
1	2	3	4
1	Кабинет организации коммерческой деятельности и логистики	Ложкова Ю.А.	Дополнительные занятия: среда 15-00
2	Учебный цех	Александрова И.А.	Дополнительные занятия: среда 15-00
3	Экономических и правовых основ производственной деятельности	Артюшкина О.В.	Дополнительные занятия: среда 15-00
4	Лаборатория торгово- технологического оборудования	Нагурная Т.А.	Дополнительные занятия: среда 15-00

УТВЕРЖДАЮ  
Заместитель директора по учебно-  
воспитательной работе

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

### 3. ПЛАН

**Работы предметной (цикловой) комиссии на 2019/ 2020 учебный год**  
**Центральная методическая проблема (тема) учебного года** *Дифференцированный*  
*подход в педагогической деятельности, как фактор развития личности студента*

№ п.п.	Содержание работы	Сроки выполнения	Ответственный за исполнение	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5
<b>1. Организационная работа</b>				
1	Рассмотреть, утвердить календарно-тематические планы, рабочие программы, экзаменационные билеты, ФОС, КОС, КИМ, паспорта кабинетов	Август	Артюшкина О.В.	
2	Обсуждение успеваемости в группах	Каждый месяц	Артюшкина О.В.	
3	Рассмотрение, согласование педагогических нагрузок преподавателей ЦК	Сентябрь	Артюшкина О.В.	
4	Оформление стенгазет	Каждый праздник	Артюшкина О.В. Нагурная Т.А. Ложкова Ю.А. Александрова И.А.	
5	Ознакомление с личными делами студентов групп нового набора.	Сентябрь	Ложкова Ю.А. Александрова И.А.	
6	Составить график взаимопосещения занятий	Сентябрь	Артюшкина О.В.	
7	Согласование локальных нормативных актов по государственной итоговой аттестации в 2020 году	Сентябрь	Коростелев Н.М.	
8	Заседание цикловой комиссии	Последняя пятница месяца	Артюшкина О.В.	
9	Подготовка методические указания по выполнению практических занятий	Ноябрь	Артюшкина О.В. Нагурная Т.А. Ложкова Ю.А. Александрова И.А.	
10	Посещение уроков с целью контроля за качеством проведения учебных занятий.	1 раз в месяц	Коростелев Н.М. Ложкова Ю.А.	
11	Контроль за ходом экзаменационной	Декабрь,	Артюшкина О.В.	

	сессии, посещение экзаменов.	июнь		
12	Проведение недели экономики	24 по 29 февраля	Артюшкина О.В.	
13	Провести открытые мероприятия	Ноябрь-май	Артюшкина О.В. Нагурная Т.А. Ложкова Ю.А. Александрова И.А.	
14	Провести срез знаний	Декабрь Июнь	Артюшкина О.В. Нагурная Т.А. Ложкова Ю.А. Александрова И.А.	
15	Провести смотр кабинетов	Май	Артюшкина О.В.	
16	Участие в педагогических семинарах		Артюшкина О.В. Нагурная Т.А. Ложкова Ю.А. Александрова И.А.	
17	Участие в педагогических чтениях	Май	Артюшкина О.В. Нагурная Т.А. Ложкова Ю.А. Александрова И.А. Коростелев Н.М.	
<b>2. Учебно-методическое и учебно-программное обеспечение учебных дисциплин</b>				
1	Утверждение календарно-тематических планов, рабочих программ, экзаменационных билетов	Агуст	Артюшкина О.В.	
2	Разработка тем дипломных работ к ГЭК	Октябрь	Коростелев Н.М.	
3	Разработка методических указаний на электронных носителях	Ноябрь	Артюшкина О.В.	
4	Оформление методических разработок, методических указаний, пособий, разработка занятий, лекций, учебников.	В течение года	Артюшкина О.В.	
<b>3. Совершенствование методического и профессионального мастерства преподавателей</b>				
1	Посещение методических совещаний	Каждый месяц	Артюшкина О.В.	
2	День открытых уроков	Каждый месяц (среда)	Артюшкина О.В.	
3	Подготовка к педагогическим чтениям			
	1 этап	Февраль	Артюшкина О.В.	
	2 этап	Март	Артюшкина О.В.	
	3 этап	Апрель	Артюшкина О.В.	
	<u>Тематика педагогических чтений:</u> - Развитие профессиональной компетентности профессорско-преподавательского состава. - повышение уровня образования студентов -Современные модели организации обучения и практических занятий - Стандарты профессиональной этики учителя в соответствии с профессиональным стандартом			

	<p>-Психолого-педагогические требования современного образовательного процесса</p> <p>- методы самообразования учителей</p> <p>-Используйте деловую игру на практических занятиях для развития критического мышления студентов.</p> <p>-Организация самостоятельной работы студентов как фактор формирования общих и профессиональных компетенций студентов</p> <p>Переменный методологический подход к подготовке современного выпускника</p> <p>- Организация внешкольной самостоятельной работы учащихся в рамках федерального государственного образовательного стандарта.</p> <p>- Формирование личного успеха студентов через личностно-ориентированное обучение</p> <p>- Проект действий как условие формирования компетенций</p> <p>- Кураторская деятельность по формированию нравственных и духовных ориентиров для студентов</p> <p>- Организация социально значимых студенческих мероприятий</p> <p>- Формирование правовой культуры студентов</p> <p>Формирование правовой культуры студентов</p> <p>-Возможности использования личного сайта учителя в организации обучения и самообразования учащихся</p> <p>- Организация самостоятельной внеклассной работы учащихся с использованием Интернета.</p> <p>-Инновационные формы и методы профориентации</p> <p>- Управление деятельностью по обеспечению безопасности квоты</p> <p>- Деятельность, связанная с трудоустройством выпускников вузов</p> <p>-Взаимодействие с социальными партнерами</p> <p>- Критерии готовности студентов к успешной самостоятельной жизни в современном обществе. и другие</p>			
<b>4. Изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта</b>				
1	Отчет о результатах работы преподавателей о готовности рабочих программ, календарно-тематических планов по дисциплинам и профессиональным модулям	Сентябрь	Артюшкина О.В.	
2	Подготовка конкурса «Лучший по профессии»	Март (Продавец), апрель (Повар)	Артюшкина О.В. Нагурная Т.А. Ложкова Ю.А. Александрова И.А.	
3	Активная работа по обновлению материалов на сайте колледжа	В течении года	Артюшкина О.В.	
4	Тематика докладов преподавателей на заседаниях цикловой комиссии:			
	1.Организация проведения ГЭК	Сентябрь	Коростелев Н.М.	
	2. Обсуждение методических разработок и других материалов, представляемых на выставки, конкурсы	Октябрь	Ложкова Ю.А.	

	3. Использование электронного учебно-методического комплекса в преподавании экономических дисциплин	Ноябрь	Артюшкина О.В.	
	4. Разработка и использование электронных методических рекомендаций: из опыта работы преподавателя	Декабрь	Ложкова Ю.А.	
	5. Использование интерактивных форм в процессе обучения	Январь	Александрова И.А.	
	6. Роль производственного обучения в подготовке будущего специалиста к профессиональной деятельности	Февраль	Нагурная Т.А.	
	7. Эффективное использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий	Март, Апрель	Артюшкина О.В.	
5	Программа государственной итоговой аттестации студентов, как часть профессиональной образовательной программы по специальности	Ноябрь	Коростелев Н.М.	
6	Современные образовательные технологии в учебном процессе	Январь	Артюшкина О.В.	
7	Состояние подготовки студентов 2, 3 и 4 курсов к производственной практике с учетом требований работодателей в соответствии с ФГОС СПО ППССЗ, профессиональными стандартами	Январь	Коростелев Н.М. Нагурная Т.А. Артюшкина О.В.	
8	Использование метода проектов с целью вовлечения каждого обучающегося в активный познавательный и творческий процесс	Февраль	Ложкова Ю.А.	
9	Проектно-исследовательская деятельность обучающихся как средство повышения мотивации	Апрель	Нагурная Т.А.	
10	Портфолио как индикатор оценки сформированности общих и профессиональных компетенций специалиста	Март	Александрова И.А.	
11	Профессиональные компетенции современного педагога системы профессионального образования в повышение качества подготовки конкурентоспособного специалиста	Март	Ложкова Ю.А.	
12	Мониторинг методической работы преподавателей, учитывающих требования профессиональных стандартов и компетенции World Skills: -мониторинг эффективности внедрения	Апрель	Артюшкина О.В.	

	инновационных методов и средств обучения; -мониторинг профессионального роста преподавателей; -мониторинг научно-исследовательской деятельности студентов и преподавателей, научно-методической деятельности цикловых комиссий			
13	– Проведение конкурсов – «Преподаватель года»; – «Лучший куратор»; – «Лучший заведующий кабинетом»	Май	Артюшкина О.В.	
14	Отчет о методической работе членов цикловых комиссий за учебный год.	Июнь	Артюшкина О.В.	
<b>5. Введение в образовательный процесс новых педагогических и информационных технологий</b>				
1	Разработать электронные презентации по дисциплинам	Ноябрь, декабрь	Артюшкина О.В. Ложкова Ю.А. Нагурная Т.А. Александрова И.А.	
2	Педагогические методы и технологии обучения в профессиональном образовании	Октябрь	Коростелев Н.М.	
3	Активизация познавательной деятельности учащихся в соответствии с ФГОС СПО, профессиональными стандартами	Ноябрь	Ложкова Ю.А. Артюшкина О.В.	
4	Научно-исследовательская деятельность педагога со студентами колледжа.	Март	Артюшкина О.В. Ложкова Ю.А. Нагурная Т.А. Александрова И.А.	
5	Рейтинговое оценивание как средство формирования общих и профессиональных компетенций	Апрель	Ложкова Ю.А.	
6	Разработать электронные презентации по курсовому проектированию	Май	Артюшкина О.В. Ложкова Ю.А.	
7	Проектирование учебной практики как составной части профессионального модуля	Май	Ложкова Ю.А. Нагурная Т.А.	
<b>6. Совершенствование средств и методов воспитательной работы</b>				
1	Обсуждение неуспевающих студентов на заседании комиссии по специальности, педагогических советах.	Каждый месяц	Артюшкина О.В.	
2	Контроль за качеством курсового проектирования.	Каждый месяц	Артюшкина О.В.	
3	Обсуждение студентов (слушателей) с низкой успеваемостью по итогам семестра.	2 раза в год	Артюшкина О.В.	
4	Посещение уроков с целью контроля за качеством проведения учебных занятий.	Каждый месяц	Артюшкина О.В. Ложкова Ю.А.	

5	1.Профилактика вредных привычек у студентов. 2.Обобщение успешного опыта работы групп с высокими показателями учебы и общественной деятельности	Март	Артюшкина О.В. Ложкова Ю.А. Нагурная Т.А. Александрова И.А.	
6	О вовлечении студентов в конкретные мероприятия всероссийского, международного, городского, регионального уровня.	Май	Артюшкина О.В.	
7	Проведение анализа успеваемости и посещаемости за семестры, промежуточной аттестации по месяцам	1 раз в месяц	Артюшкина О.В. Ложкова Ю.А. Нагурная Т.А. Александрова И.А.	
8	Уточнение списков задолженностей за семестры, за год, по месяцам.	1 раз в месяц	Артюшкина О.В.	
9	Уточнение списков задолженностей за семестр, организация работы по ликвидации задолженностей.	1 раз в месяц	Артюшкина О.В. Ложкова Ю.А. Нагурная Т.А. Александрова И.А.	
10	Проведение собрания с группами нового набора о подготовке к зимней и летней экзаменационным сессиям.	Декабрь, май	Артюшкина О.В. Ложкова Ю.А.	
11	Подготовка материалов по успеваемости для внутриколледжевых линеек, стенгазет, педагогических советов	1 раз в месяц	Артюшкина О.В. Ложкова Ю.А. Нагурная Т.А. Александрова И.А.	
12	О методах работы учебного сектора в группах с высокими показателями успеваемости.	1 раз в месяц	Артюшкина О.В. Ложкова Ю.А. Нагурная Т.А. Александрова И.А.	
13	Просветительно- предупредительная работа со студентами во время класных часов.	1 раз в месяц	Артюшкина О.В. Ложкова Ю.А. Нагурная Т.А. Александрова И.А.	
<b>7. Организация экспериментально – конструкторской работы, технического творчества студентов</b>				
1	Составление, оформление рефератов, кроссвордов, докладов студентами колледжа	Каждый месяц	Артюшкина О.В. Ложкова Ю.А. Нагурная Т.А. Александрова И.А.	
2	Проведение конкурса профессионального мастерства «Лучший кассир», «Лучший повар»	Март, прель	Артюшкина О.В. Ложкова Ю.А. Нагурная Т.А. Александрова И.А.	
<b>8. Рассмотрение и рецензирование учебно – программной и учебно – методической документации</b>				
1	Рассмотрение, утверждение календарно-тематических планов	Сентябрь	Артюшкина О.В.	
2	Составление плана работы кабинета	Сентябрь	Артюшкина О.В.	
3	Утверждение рабочих программ, экзаменационных билетов	Сентябрь	Артюшкина О.В.	

