

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

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ
МОДЕРНИЗАЦИИ 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	983

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)

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующий кафедрой ДПО
_____ М.Б Ларионова
« ___ » _____ 2019 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Исполнитель:

магистрант группы мЗДПОд-301

_____ Н.М. Тюлькин

Руководитель:

к.и.н., доцент, зав. кафедрой ДПО

_____ М.Б. Ларионова

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

фамилия и.о.

10 апреля 2019 г.

ЗАДАНИЕ
на выполнение выпускной квалификационной работы

магистрант 3 курса группы мЗДПОд-301

Тюлькина Никиты Михайловича

1. Тема «Развитие кадрового потенциала в условиях модернизации
профессионального образования».

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

2. Руководитель Ларионова Марина Бариевна, кандидат исторических наук, доцент,
заведующая кафедрой документоведения, истории и правового обеспечения

3. Место преддипломной практики ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного
транспорта и сервиса».

4. Исходные данные к работе и основная литература: ФЗ «Об образовании в
Российской Федерации», Устав ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного
транспорта и сервиса», Локальные акты ГБПОУ СО «УрТАТиС», отчет ГБПОУ СО
«УрТАТиС» «Мониторинг СПО-1» на 01.10.2019г.

5. Содержание ВКР (перечень подлежащих разработке вопросов):

1. Теоретические и методологические аспекты развития кадрового потенциала
организации.

2. Оценка кадрового потенциала ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного
транспорта и сервиса».

3. Проектирование личностного развития педагогических кадров.

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
		_____	_____	_____	_____	_____
		_____	_____	_____	_____	_____

		<i>Магистрант</i>	
Руководитель _____	_____	_____	_____
подпись	дата	задание получил	подпись дата
		задание выполнил	_____ _____

<p>9. Все материалы выпускной квалификационной работы проанализированы. Считаю возможным допустить _____ к защите выпускной квалификационной работы в государственной экзаменационной комиссии.</p> <p style="text-align: right;">Руководитель _____ «_____» _____ 20__ г. <small>подпись</small></p>

<p>10. Допустить _____ к защите выпускной квалификационной работы в государственной экзаменационной комиссии (протокол заседания комиссии по допуску к защите ВКР От «__» _____ 20__ г. № ____)</p> <p style="text-align: right;">Заведующий кафедрой _____ <small>подпись</small></p>

АННОТАЦИЯ

Выпускная квалификационная работа выполнена на 164 страницах, содержит 11 рисунков, 8 таблиц, 63 источника литературы, а также 9 приложений на 72 страницах.

Ключевые слова: КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ, АТТЕСТАЦИЯ, СТАЖИРОВКА, ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

ВКР выполнена по проблеме развития кадрового потенциала образовательной организации СПО. Актуальность обуславливается обновлением содержания и технологий обучения и формирования нового подхода к педагогам.

Цель исследования – создание условий эффективного формирования кадрового потенциала в ГБПОУ СО «УрТАТиС».

Объект исследования – кадровый потенциал ГБПОУ СО «УрТАТиС»

Предмет исследования – условия формирования кадрового потенциала в ГБПОУ СО «УрТАТиС».

В первой главе рассмотрены теоретико-методологические аспекты развития кадрового потенциала, включающие в себя обзор современной системы кадров.

Во второй главе проведен анализ состояния кадрового потенциала ГБПОУ СО «УрТАТиС», выявлены проблемы в каждом направлении.

В третьей главе даны рекомендации по развитию кадрового потенциала ГБПОУ СО «УрТАТиС».

В результате представлены разработанные и созданные документы для повышения качества работы педагогов и их развития.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	7
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....	11
1.1. Кадровый потенциал: понятие и категории	11
1.2 Анализ и оценка кадрового потенциала образовательной организации.....	17
1.3 Особенности формирования кадров в системе среднего профессионального образования.....	22
2. ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГБПОУ СО «УРАЛЬСКИЙ ТЕХНИКУМ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА И СЕРВИСА».....	33
2.1.Общая характеристика техникума	33
2.2 Оценка кадрового потенциала техникума.....	39
3. ПРОЕКТИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ.....	51
3.1 Аттестация как фактор, обеспечивающий профессиональный рост педагогов.....	51
3.2 Организация мероприятий по повышению квалификации педагогических работников.....	58
3.3 Проектная деятельность педагогических работников как результат повышения профессионализма педагогов.....	63
3.4 Разработка проекта программы по совершенствованию развития кадрового потенциала ГБПОУ СО «УрТАТиС».....	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	72
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	75
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	81
1. Структурная схема управления.....	81
2. План-отчет методической работы преподавателя, мастера производственного обучения.....	82
3. Аналитический отчет преподавателя.....	87
4. Методические рекомендации по созданию персонального сайта педагога.....	96
5. Положение об организации стажировок для педагогических работников и мастеров производственного обучения.....	102
6. Программа стажировки	112
7. Презентация к уроку «Формирование общих и профессиональных компетенций как условие повышения качества СПО».....	115

8. Проект по обеспечению соответствия материально-технической базы образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования, современным требованиям	125
9. Программа развития кадрового потенциала ГБПОУ СО «УрТАТиС» (Проект).....	151

ВВЕДЕНИЕ

Наиболее важной проблемой современного образования является создание условий формирования трудового потенциала кадров для учебных заведений. Тенденции современного общества, связанные с применением новых информационных технологий, широкое распространение мобильных устройств, цифровизация современного информационного общества привели к снижению внимания к людям, осуществляющим образовательную деятельность

Актуальность заявленной темы обусловлена важностью получения образования, необходимостью подготовки высокопрофессиональных, грамотных специалистов, специалистов, которые востребованы рынком труда. С другой стороны, актуальность исследования обусловлена и новыми требованиями, которые должны предъявляться и к преподавателям, готовящим востребованных специалистов, и, следовательно, необходимостью постоянно повышать свой профессиональный уровень, знать о инновационных процессах, происходящих в конкретных отраслях, иметь время на прохождение полноценного повышения квалификации. Таким образом, реформирование системы образования, в первую очередь затрагивает интересы самих участников образовательного процесса, и прежде всего преподавателей. К сожалению, современная ситуация не позволяет в полном объеме педагогу системы среднего профессионального образования реализовывать поставленные перед ним задачи, как и заниматься саморазвитием и отслеживанием основных тенденций отрасли, в которой он специализируется. Поэтому руководству каждой конкретной организации необходимо более пристальное внимание уделять формированию грамотной кадровой политики, которая бы способствовала развитию профессиональных интересов педагогического коллектива. При этом необходимо уделять внимание формированию следующих условий:

- осознание необходимости изменений целей, методов и характера управления системой образовательной среды;
- учитывать региональные и национальные особенности, а также современные тенденции в развитии и управлении образовательной организацией и образовательными подсистемами.

Выходом для решения имеющихся в системе управления кадровым потенциалом проблем может стать разработка новой программы, направленной на формирование высокопрофессионального и востребованного кадрового потенциала, которая, должна быть основана с учетом основных критериев роста профессиональной компетенции преподавателя, а также была бы гуманной, доступной, понятной всеми участниками образовательного процесса, и в первую очередь, педагогами.

Цель исследования: проанализировать развитие кадрового потенциала конкретной образовательной организации среднего профессионального образования для внесения предложений по созданию условий эффективного формирования кадрового потенциала в ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса».

Объект исследования – кадровый потенциал ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса».

Предмет исследования – условия формирования кадрового потенциала в ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса».

В соответствии с проблемой, объектом, предметом, целью исследования были определены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические и методологические аспекты развития кадрового потенциала в целом и особенности, характерные для среднего профессионального образования;
- проанализировать, дать оценку и выделить проблемы развития кадрового потенциала конкретной образовательной организации среднего профессионального образования – Уральского техникума автомобильного транспорта и сервиса;

– предложить практические рекомендации по основным условиям формирования кадрового потенциала в Уральском техникуме автомобильного транспорта и сервиса.

Гипотеза исследования основывается на предположении о том, что более эффективным методом формирования кадрового педагогического потенциала было бы создание специальных условий, которые бы позволили преподавателям образовательных организаций системы среднего профессионального образования улучшать уровень профессиональной квалификации.

Педагогические условия формирования кадрового потенциала в Уральском техникуме автомобильного транспорта и сервиса будут включать:

– реализацию предложенной выстроенной модели подготовки и повышения квалификации педагогов в средней профессиональной образовательной организации;

– обеспечение условий реализации инновационных процессов в образовательной организации для формирования комфортной, способствующей профессиональному росту образовательной среды.

Методологическую и теоретическую основу исследования составили известные положения ученых о сущности личности, ее социальной и этнокультурной обусловленности и формирования, а также концептуальность требований к системе образования, включая принципы общие образования, диалектического развития, единство логического и исторического, социальной детерминированности педагогических явлений, в том числе деятельностной природе воспитания и развития личности.

Вопросы подготовки и формирования активной кадровой политики образовательной организации рассматривались многими специалистами в области педагогики в целом и в вопросах правильного формирования кадрового потенциала, в частности. Это такие исследователи, как Я. А. Коменским¹,

¹ Коменский Я.А. Всеобщий совет об исправлении дел человеческих: педагогические сочинения. Москва: Педагогика, 1982. Т. 2. 164 с.

Г. Песталлоцци¹, Б. С. Гершунского², Б. И. Кононенко³, Ф. Тейлора⁴, Р. Акоффа⁵ и многими другими. Отметим, что работ, посвященных исследованию формирования кадровой политики и развитию кадрового потенциала как одной из ее составляющих, конкретной образовательной организации – Уральского техникума автомобильного транспорта и сервиса, нет.

Методология исследования основывается на применении личностного, системного, деятельностного, индивидуально-творческого и дифференцированного подходов к решению заявленных в исследовании задач. являются специальной методологией.

Решение поставленных в работе задач базируется на использование нормативно-правовых и нормативно-методических документов, регламентирующих деятельность педагогов в организациях среднего профессионального образования, а также на изучении локальных документов конкретной образовательной организации – Уральского техникума автомобильного транспорта и сервиса, такие как: Устав техникума, положение об аттестации и многие другие.

¹ Песталлоцци И.Г. Избранные педагогические сочинения. Москва: Педагогика, 1981. Т.1. 336 с.

² Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века: учебное пособие для самообразования. Москва: Пед. о-во России, 2002. 512 с.

³ Кононенко Б.И. Культурология в терминах, понятиях, именах: справочное учебное пособие. Москва: Щит-М, 2001. 405 с.

⁴ Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. Москва: Контроллинг, 1991. 104 с.

⁵ Акофф Р.Л. Планирование будущего корпорации. Москва: Прогресс, 1985. 231с.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Кадровый потенциал: понятие и категории

Говоря о кадровом потенциале, очень важно остановиться на понятиях, с которыми мы будем изучать, в частности, это не только дефиниции «кадровый потенциал», но еще и понятия «персонал» и «кадры».

Кадры – «это основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников (рабочих, служащих) организации, учреждения, общественной организации».

Персонал в переводе с латинского – *personalis* – обозначает «личный». Принято считать, что «это личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев».

Термином «кадровый потенциал», по определению А.И. Кравченко, характеризуют скрытые, пока ещё не использованные способности и возможности, а точнее – скрытые резервы¹.

Очень часто выделяют и учитывают «стратегический потенциал работника», то, есть учитывается кадровых потенциал в перспективе, те кадры, которые будут эффективно использовать через 10–20 лет. При этом будет учитываться способность решения новых задач и функций. Развитие кадрового потенциала предполагает не столько воспроизводство имеющихся кадров и их качеств, сколько прирост у них новых профессиональных качеств и формирование нового поколения работников.

Принято использовать и на практике и в научной литературе разные дефиниции, связанные с человеческим потенциалом – это «трудовой потенциал», «научный потенциал», «кадровый потенциал», «творческий

¹ Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода: учебник. Москва: Наука, 1973. 272 с.

потенциал», «предпринимательский потенциал», «интеллектуальный потенциал», «инновационный потенциал» и многие другие.

В результате развития общества, экономики, производственных отношений, средств производства, меняются и требования к работнику, то есть с развитием общества появляются и новые характеристики, позволяющие охарактеризовать человеческий потенциал. При этом важной составляющей всегда оставалось соотношение степени соответствия интеллектуальных, личностных и профессионально-квалифицированных характеристик сотрудника требованиям общества, развития экономики, научно-технического прогресса.

При этом каждая организация обязана уделять внимания вопросам развития и сохранения кадров организации, поскольку именно эта задача позволит руководству организации успешно осуществлять функционирование на протяжении длительного периода времени.

Специалисты отмечают сложность кадрового потенциала организации как самостоятельной категории, состоящей из отдельных элементов в совокупности представляющих собой важную систему, способную осуществлять отпряденные функции и добиваться реализации стоящей перед организацией задач и цели. К этим элементам относят – естественный потенциал, личностный потенциал, интеллектуальный потенциал, то есть знания, профессиональную компетентность, склад ума, умение обмениваться идеями, знанием, опытом, впитывание новых знание и опыта, мобильность и прочие, а также инновационный потенциал. Эти элементы учитываются при комплексной оценке потенциала персонала организации.

Именно кадровый потенциал содержит в себе как скрытые, так и явные способности и возможности к осуществлению эффективной деятельности, особенностью является и то, что только кадровый потенциал это тот ресурс, который способен осуществлять развитие и адаптироваться к постоянно меняющимся условиям труда.

Заметим, что дефиниция «кадровый потенциал» появился относительно недавно. Специалисты ее рассматривают преимущественно применительно к отдельным отраслям производства наряду с такими категориями как «кадры», «трудовой потенциал», «рабочая сила», «трудовые ресурсы». Вместе с тем, понятие «кадрового потенциала» отличается от иных казалось бы синонимичных слов. Специалисты отмечают, что кадровый потенциал, с одной стороны содержит в себе понятие кадров, то есть основного (штатного) состава подготовленных, квалифицированных работников организаций, учреждений, партийных, профсоюзных и общественных организаций той или иной отрасли деятельности, а в широком смысле - вообще всех постоянных работников организации¹. С другой стороны, содержит в себе стратегический ресурс, то есть показывает ресурсную составляющую трудовой силы, тем самым делается упор на качественных характеристиках сотрудников организаций.

В широком смысле, специалисты отмечают, что кадровый потенциал содержит совокупность умений и навыков работников организации, которые может использовать руководитель организации для повышения эффективности деятельности этой организации для достижения поставленных целей и задач руководства.

Понятие кадрового потенциала было предложено в работе специалистами В.А. Дятловым, В.Т. Пихало, которые пишут, что это «совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи. Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые исполняет работник как профессионал и в силу своих способностей, знаний опыта может обеспечить эффективное функционирование производства².

Таким образом, мы видим, что кадровый потенциал – это прежде всего обобщенная характеристика совокупности возможности и способностей, как постоянных работников организации, которые имеют определенную

¹ Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебное пособие. Москва: Журн. «Упр. персоналом», 2016. 654 с.

² Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. Москва: ИНФРА-М, 2016. 105 с.

квалификацию, и уже прошедшие профессиональную подготовку и обладающие специальными знаниями, трудовыми навыками, и опытом работы в определенной сфере деятельности, способные выполнять функциональные свои обязанности, и давать заданные результаты в соответствии с перспективными и текущими целями¹.

Кадровый потенциал иными специалистами рассматривается в узком более смысле, здесь уже речь идет только о категории лиц, которые имеют отношение к организации, но в определенный период находятся как временно свободными или резервными трудовые места, которые должны быть заняты специалистами, но не сейчас, а в перспективе, после того, как они выйдут, закончат обучение.

Кадрового потенциала имеет свои разновидности. К ним относят:

- «долгосрочный кадровый потенциал» включающий в себя работников, которые могут решать задачи развития производства. При этом можно выделить две основные составляющие долгосрочного кадрового потенциала: текущий и целевой накопительный;
- «текущий кадровый потенциал», включающий персонал, который рассматривается руководством для выполнения основных операций организации;
- «целевой накопительный кадровый» потенциал формируется для решения задач стратегического развития, повышения его конкурентоспособности, расширения производства. Он не предназначен для решения обычных текущих задач, по сути, это резерв, который требует понимания необходимости формирования и управления.

Наконец, в литературе встречается еще одно важное понятие – это «кадровый потенциал управления организацией», под которым понимают исключительно состав и квалификация управленческих кадров. Заметим, что

¹ Психология управления персоналом: пособие для специалистов, работающих с персоналом. Москва, 2016. 624 с.

некоторые специалисты добавляют к понимаю вышеуказанного еще и структуру и стиль работы управленческого аппарата.

Кадровый потенциал организации – это общая (количественная и качественная) характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития организации; это имеющиеся и потенциальные возможности работников, как целостной системы (коллектива), которые используются и могут быть использованы в определенный момент времени. Кадровый потенциал является составной частью трудового потенциала организации. В большинстве экономических источников названные термины используются как синонимы.

Рассматривая различные составляющие понятия «кадровый потенциал» как источника качественных сдвигов в экономическом развитии организации, можно сделать вывод, что эволюция категории отражает глубокие изменения содержания всей системы экономических понятий, в центре которой расположен работник как главная производительная сила.

Категория «кадровый потенциал» рассматривает совокупного работника не просто как участника производства, а как неотъемлемое и движущее начало всех стадий воспроизводственного процесса, как «носителя» общественных потребностей, выполняющего функцию целеполагания, объективно порождающего и субъективно задающего стратегические и тактические цели развития экономики.

Понятие кадрового потенциала следует рассматривать в контексте с понятием «потенциал» вообще. Тогда кадровый потенциал – это возможности определенной категории рабочих, специалистов, других групп работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед обществом, регионом, коллективом целями на определенном этапе развития. Такой подход к определению кадрового потенциала дает возможность всестороннего анализа любой категории кадров на основе объективных

экономических законов в соответствии с выбранным объектом, предметом исследования, а также его целями и задачами.

Исходной основой для формирования потенциала персонала организации являются: природные свойства работника, врожденные силы, характер, способности. Источником формирования потенциала работника являются знания, умения, ценности, навыки, т. е. приобретенные способности и возможности.

Если потенциал персонала организации успешно реализуется в процессе деятельности, то он превращается в человеческий капитал. А человеческий капитал – это инвестируемый общественный труд, который в процессе непрерывного движения порождает доход. Соответственно, именно потенциал персонала является основой человеческого капитала организации, а человеческий капитал организации можно рассматривать как потенциал, включенный в производство и успешно при этом реализованный. Через развитие и реализацию потенциала персонала организации происходит процесс накопления ее человеческого капитала.

Высокий уровень потенциала персонала организации положительно влияет на удовлетворенность работников, устанавливает перспективные ориентиры организационного поведения, повышает уровень компетенции и мотивации персонала. Что, в свою очередь, и является причиной повышения эффективности, адаптивности и конкурентоспособности организации в целом.

Вступая в трудовые отношения, работники, обладающие определенным уровнем потенциала, обмениваются знаниями, навыками, профессиональным опытом, осуществляют деятельность в определенных условиях организации (внутренняя среда), интегрируются в коллектив, в результате чего появляется новый структурный уровень - потенциал персонала коллектива (организации). Потенциал персонала организации не является простой арифметической суммой индивидуальных потенциалов работников, в данном случае действует закон синергии, в связи с чем необходимо выявить элементы и структуру потенциала персонала организации, научиться измерять его уровень,

определить факторы, влияющие на его уровень, и разработать подходы к его развитию.

1.2. Анализ и оценка кадрового потенциала образовательной организации

Анализ кадрового потенциала стал проводиться с появлением интереса к персоналу как к важному ресурсу организации, в исполнении которого скрыты значительные резервы, а любой ресурс характеризуется, в первую очередь, экономической эффективностью использования. Поэтому организации необходимы инструменты, позволяющие менеджерам эффективнее использовать персонал.

Можно выделить три основные задачи анализа кадрового потенциала:

- предоставить информацию, необходимую для принятия решения в области управления персоналом как для менеджеров по персоналу, так и для высшего руководства;
- обеспечить менеджеров методами численного измерения стоимости человеческих ресурсов, необходимых для принятия конкретных решений;
- заставить руководителей думать о людях не как о затратах, которые следует минимизировать, а, скорее, как об объектах, которые следует оптимизировать.

Следовательно, анализ кадрового потенциала – это процесс выявления, измерения и предоставления информации о человеческих ресурсах.

При рассмотрении деятельности по управлению персоналом в виде набора конкретных исполнительных обязанностей и проведении анализа кадрового состава организации, некоторые кадровые обязанности будут рассматриваться так, как, если бы:

- потенциал персонала, при тщательном его рассмотрении, можно было спланировать, учитывая экономические потребности организации, производить отбор из сотрудников организации более тщательно, стараясь

выбрать компетентных, трудолюбивых и качественно обученных сотрудников, учитывая полезность сотрудников для работы данной организации;

– аналитическое сравнение при планировании подбора персонала и набора сотрудников, помогает руководству организации при пересчете и составлении бюджета на обучение, повышение квалификационных знаний и переподготовку персонала для дальнейшего экономической целесообразности работы организации;

– аналитическое сравнение при планировании кадрового персонала помогает оценке положительных и отрицательных сторон сотрудников при приеме на работу специалистов и сотрудников среднего звена.

Методика оценки потенциала кадров определяет несколько этапов

- 1) диагностику основной ориентации персонала
- 2) распределение управленческих ролей;
- 3) умение проектировать

Основная характеристика людей, способных к проектной деятельности - умение строить процесс достижения деятельности, ориентируясь на результат и условия.

Процесс оценки персонала является способом измерения индивидуального вклада каждого работника в общий результат работы всей организации, т. е. ценности или стоимости работника для организации, и, как следствие, позволяет определить персонализацию инвестиций при формировании кадрового капитала.

На рисунке 1 изображены подходы к оценке кадрового потенциала организации.



Рисунок 1 – Подходы к оценке кадрового потенциала организации

При проведении оценочных мероприятий используются различные методики психологической и социально-психологической диагностики, специализированные методы сбора и анализа информации, социометрия, групповые оценочные методы. Применение взаимодополняющих методик позволяет считать достоверной ту информацию, которая получена в ходе оценки кадрового ресурса.

Результаты кадрового мониторинга могут служить основой для оптимизации расстановки кадров, планирования мероприятий коррекции социально-психологического климата, структуры подчинения, стиля управления и мотивирования сотрудников, оптимизации взаимодействия внутри и между подразделениями.

Важным и соответствующим этапом расчета кадрового потенциала организации является выбор конкретных показателей, которые его характеризуют. Данные показатели приведены на рисунке 2.



Рисунок 2 – Система показателей оценки уровня кадрового потенциала

Применяемая методика системных характеристик анализа оценки кадрового потенциала позволяет определить слабые места в управлении персоналом и способствует выявлению возможностей для качественного роста сотрудников.

Анализ кадрового потенциала может служить важным организационным фактором удовлетворения некоторых социальных потребностей, как личности, так и коллектива, немаловажным условием стимулирования качества труда и особенно профессионального развития личности.

Однако, стать сферой удовлетворения социальных потребностей анализ кадрового потенциала может при выполнении некоторых требований:

Во-первых, в этом процессе должно выражаться коллективное отношение к результатам деятельности, а не только отношение администрации. В противном случае создаются условия для двойного стандарта в оценках: коллектива или референтной группы – с одной стороны, и администрации – с

другой. Вступая в противоречие, оценки каждой стороны из фактора удовлетворения социальных потребностей личности становятся фактором конфликтогенным. Этому необходимо уделять особое внимание, так как до сих пор в анализе кадрового потенциала коллективы нередко выступают в роли ведомых, им навязывается сформированная административным аппаратом точка зрения на работника.

Во-вторых, анализ кадрового потенциала способен вызвать потребность в самоутверждении и стать областью ее удовлетворения при условии, если содержанием оценки станет не результат работы в коллективе, в котором непосредственно осуществляется деятельность личности, а достижение, если так можно выразиться, на государственном или международном уровне в каждой конкретной профессии. Это важный аспект – ориентация на уровень небольшой группы, в которой, бывает, действуют противоречивые мотивы деятельности, и при определенных условиях, способных вызвать поведение, ориентированное на нивелирование качества труда, на равнение по среднему уровню или ориентация на достижения в данной деятельности, в данном виде труда на высочайшем уровне. В последнем случае оценка становится не столько фактором согласования интересов в коллективе, сколько действительно фактором удовлетворения социальных потребностей личности.

Однако оценка персонала как система, позволяющая измерить результаты работы сотрудников, их потенциал в разрезе стратегических задач организации, предусматривает также оценку компетентности работников, их вклада в развитие организации.

Таким образом, из всего выше сказанного можно сделать следующий вывод:

Сущность кадрового потенциала заключается в том, что заложен в тех функциях, которые исполняет работник как профессионал и в силу своих способностей, знаний опыта может обеспечить эффективное функционирование производства.

Выявлено, что анализ кадрового потенциала – это процесс выявления, измерения и предоставления информации о человеческих ресурсах.

Рассмотрены факторы, влияющие на уровень кадрового потенциала, которые можно разделить на три группы: внешние, внутренние и характеризующие особенности персонала конкретной организации.

Развитие кадрового потенциала включает в себя обучение персонала и как следствие, карьерный рост.

Результаты кадрового мониторинга могут служить основой для оптимизации расстановки кадров, планирования мероприятий коррекции социально-психологического климата, структуры подчинения, стиля управления и мотивирования сотрудников, оптимизации взаимодействия внутри и между подразделениями.

1.3 Особенности формирования кадров в системе среднего профессионального образования

В соответствии со структурными сдвигами в экономике и социальной политики государства рыночные отношения России поставили перед системой профессионального образования новые цели, решение которых мы видим в глубоких преобразованиях системы профессионального образования. Эти преобразования целесообразно представлять в виде двух взаимосвязанных процессов: совершенствование существующей образовательной системы и формирование новых концептуальных подходов и условий ее развития на основе прогнозных оценок и стратегических направлений.

На современном этапе увеличивается потребность в специалистах среднего звена для развития экономики, повышения технологической культуры производства, обеспечения административно-технической поддержки процессов управления, развития рыночной инфраструктуры, технического, информационного и социального сервиса.

Система среднего профессионального образования – социальный институт, имеющий свою специфику в профессиональной структуре образовательного комплекса, своеобразную социально-культурологическую предысторию, свою логику развития. Всякая попытка растворить или подчинить ее другим системам образования ничего не приносит, кроме разрушения, и приводит к ослаблению социально-экономических основ развития общества. В качестве составной (базисной) структуры и фундаментальной основы образования эта система выполняет важнейшие социальные, экономические, образовательные, научно-технические, личностно-профессиональные, воспитательные, интегративные функции.

Средняя профессиональная школа обеспечивает получение достаточно доступного и массового профессионального образования, направленного на подготовку специалистов среднего звена, повышение образовательного и культурного уровня личности. Это обуславливает необходимость сохранения ведущей роли государства в финансировании среднего профессионального образования.

Ныне действующая система среднего профессионального образования смогла в известной мере адаптироваться к сложным условиям социальной трансформации. В целом сохранена сеть учебных заведений, стабилизировался преподавательский состав, разрабатываются новые образовательные стандарты, создана база для дальнейшего развития.

Значение развития кадрового потенциала обуславливает сочетание и взаимодействие государственных и рыночных регуляторов указанного комплекса вопросов. В условиях рыночных отношений развитие кадрового потенциала становится непременным условием завоевания устойчивых и тем более лидирующих позиций на рынке. Качество трудовых ресурсов непосредственно влияет на конкурентные возможности образовательной организации, является одной из важнейших сфер создания конкурентных преимуществ.

Кадровый потенциал в общем виде может быть охарактеризован численностью работников, качеством их профессиональной квалификационной подготовки и, что существенно важно, творческими возможностями. Кадровый потенциал образовательной организации обладает свойствами целостности, принципиально отличными от свойств, присущих каждому работнику в отдельности.

Стратегическими направлениями в области управления персоналом становятся максимальное использование технических возможностей, гуманизация труда и всемерное развитие инициативы сотрудников. При этом необходимо исходить из следующих принципов:

- социальные инновации так же важны, как и технологические;
- капитал нужно инвестировать не только в передовую технологию, но и в подготовку и повышение квалифицированных специалистов;
- координация активности сотрудников должна обеспечиваться через средства коммуникации и взаимопонимания;
- проблемы следует решать совместными усилиями коллектива, должен преобладать кооперативный стиль работы ¹.

Критическим фактором выхода образовательных организаций из кризисного состояния является развитие кадрового потенциала.

Стратегическое значение, определяющее положение организации в условиях конкуренции, имеет уровень образования руководителей и специалистов предприятия.

Предполагается, что одной из важных задач перестройки работы с кадрами, повышения эффективности использования кадрового потенциала является создание необходимых для решения данных проблем материально-технических, экономических и социально-психологических условий. Для этого

¹ Герун Е. Доля выпускников, собирающихся после школы поступать в вузы, падает с каждым годом. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.metronews.ru/novosti/russia/reviews/dolya-vypusknikov-sobirayuschih-sya-posle-shkoly-postupat-v-vuzy-padaet-s-kazhdym-godom-1123617/>.

в ближайшие годы целесообразно предпринять конкретные меры по решению задач на региональном уровне.

Человеческий ресурс рассматривается как гарант высокой эффективности деятельности любой организации, желающей достойно представлять себя на экономическом рынке и в социальной среде. Образовательные организации не исключение. Сравнивая образовательные стандарты по различным направлениям подготовки и по различным уровням образования, следует отметить важную роль, которая отводится кадровому обеспечению образовательного процесса, предъявляя определенные требования к педагогическим и научным работникам вузов и техникумов.

Анализ, данных требований определяет ряд вопросов, осмысление которых приводит к необходимости провести исследование качественно – количественных показателей кадрового потенциала образовательных организаций, а именно: действительно ли выбранные параметры требований коррелируют с качеством подготовки студентов; как связаны между собой в нормативных документах качественные показатели, характеризующие содержание труда преподавателя, его уровень «зрелости»; как связаны между собой содержание обучения и качество персонала образовательной организации и т.д.

Развитие кадров определяется высоким уровнем потребности общества в кадрах, имеющих профессиональную квалификацию и достаточный уровень компетентности, необходимый для осуществления образовательного процесса. При этом мы также должны учитывать характер социально-экономических преобразований в Российской Федерации, особенности инновационных изменений системы среднего профессионального образования, а также особенности российской экономики и производства.

Значительные изменения содержания образования в профессиональной школе всех уровней и типов обусловлены также вступлением России в единое европейское образовательное пространство (присоединением России к Болонской образовательной декларации). Система профессионального

образования, став открытой, позволяет создать единое и эффективное образовательное пространство, обеспечивающее развитие различных образовательных систем. В том числе при построении системы педагогического образования кадров профессиональной школы становится возможным оптимально сочетать требования мировой образовательной системы, федеральные требования и реальные возможности определенного региона и образовательного учреждения.

Вместе с тем, по мнению исследователей и практиков в сфере профессионального образования существуют явления, обусловленные недостаточным уровнем профессиональной квалификации кадров преподавателей. Особую актуальность приобретает подготовка специалистов профессиональной школы.

Динамика развития кадров в значительной степени определяется государственным заказом на реформирование системы профессионального образования. В связи с утверждением Правительством Концепции реформирования системы образования в России, начата большая работа по ее реорганизации на всех ступенях образования учащихся и студентов.

Реформирование существующей системы профессионального образования предполагает внесение существенных изменений во все его компоненты – содержательной, методической, организационной.

Между тем, исследователи и педагогические работники образовательных учреждений среднего профессионального образования отмечают недостаточную эффективность подготовки, переподготовки и повышения профессиональной квалификации педагогов и мастеров производственного обучения. В частности отмечается медленная перестройка учебных программ с учетом новых производственных технологий, подходов в решении производственных задач. Это в полной мере касается и методических, дидактических материалов, используемых в образовательном процессе. Вследствие этого их образовательный уровень не в полной мере соответствует

требованиям, предъявляемым к выпускникам образовательных учреждений СПО.

Современные образовательные организации в России сталкиваются с многочисленными проблемами, одна из основных среди которых – соответствие квалификации выпускников ожиданиям рынка труда. Согласно статистике, около 20% выпускников вообще не работают по своей специальности, примерно 42% – работают по ней не более двух лет¹.

Подобная тенденция в условиях рыночной экономики говорит о низкой эффективности затрат на среднее и высшее профессиональное образование. Большая часть этих средств направляется из федерального и региональных бюджетов. В рамках достаточно сложной для России, с экономической точки зрения, ситуации необходимо максимальное снижение таких расходов. Это возможно, с нашей точки зрения, на основе качественного анализа рынка труда (оценка потребности в специалистах различных специальностей на уровне города, региона, страны), а также с помощью формирования у студента чёткого представления о специфике своей будущей профессии, и мотивации для дальнейшей работы именно в этом направлении.

Однако для этого необходим высокий уровень квалификации педагогов, что в России возможно не всегда, особенно в системе среднего профессионального образования. Среднее профессиональное образование финансируется гораздо «скромнее», чем высшее, заработная плата преподавателей также значительно ниже, потому наиболее профессиональные кадры часто стремятся при возможности перейти на более высокооплачиваемую работу. Соответственно, повышение эффективности кадрового потенциала преподавателей в среднем профессиональном образовании является актуальной проблемой современного российского образования.

¹ Комаров К.Б., Демкина Е.В. Содержание и результаты экспериментальной апробации модели развития кадрового потенциала образовательной организации // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2016. Вып. 4 (188). С.49.

В последнее время преимущественное внимание уделяют проблемам общего (школьного) и высшего образования. Для системы среднего профессионального образования и повышение кадрового потенциала в нём рассматривается, как правило, в конкретных типах учреждений среднего профессионального образования (медицинское, педагогическое). Актуальным является анализ повышения кадрового потенциала преподавательского состава в тех учреждениях профессионального образования, которые ориентированы на получение рабочих профессий (слесарь, сварщик, электрик, станочник и прочие). Спецификой данных учреждений является то, что учебный курс, в обязательном порядке, должен включать насыщенную (до 60% от учебного времени) практику по профессии¹.

Анализ сайтов Superjob и Head Hunter, и мнения выпускников девятых и одиннадцатых классов по вопросам профессионального самоопределения, полученных в результате анкетирования, показывает, что сегодня число выпускников школ, планирующих далее поступать в ВУЗ, значительно снижается. Если в 2018 году таких было 80%, то сегодня – чуть более 50%. Доля же выпускников, планирующих поступить в средние профессиональные учебные заведения, выросла до 25 % от общего числа выпускников на 2019 год (по сравнению с 8% в 2018 году).

Соответственно, рост популярности обуславливает потребность в развитии и расширении кадрового потенциала, внедрении действенных образовательных технологий в среднее профессиональное образование. Рассмотрим специфику среднего профессионального образования (СПО) на сегодняшний день.

Из анализа статистики, очевидно, что большая часть современной молодёжи всё же стремится получить высшее образование (ориентируясь на моду в большей степени, чем на реальные претензии работодателя).

¹ Комаров К.Б., Демкина Е.В. Содержание и результаты экспериментальной апробации модели развития кадрового потенциала образовательной организации // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2016. Вып. 4 (188). С.16.

Примерно каждый седьмой из этих молодых людей не может поступить в высшее учебное заведение в связи с низкими баллами по ЕГЭ, потому они проходят систему среднего профессионального образования, по окончании которой ЕГЭ не проводится. И только часть тех, кто завершил основное и общее образование, идёт в техникум, колледж или иные учреждения СПО для получения рабочей или иной профессии, планируя после получения диплома начать работу по специальности. Следует отметить, что внимание к системе СПО и к её проблемам с 2016 года (в рамках приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учётом современных стандартов и передовых технологий») было усилено.

Однако остаётся ещё много моментов, существенно снижающих качество СПО в стране (недостаточная квалификация преподавателей, устаревшее оборудование для практических занятий, недостатки формирования учебных программ и системы воспитательной работы и прочее).

Несомненно, основную роль в сфере СПО (как, впрочем, и любом направлении в сфере услуг) играют кадры, кадровый потенциал и работа с ним.

Понятие «кадровый потенциал» мы используем в его широком смысле, как совокупные способности кадров предприятия (организации), необходимые для выполнения и координации действий, обеспечивающих предприятию (организации) стратегические преимущества на рынках товаров, услуг и знаний. Для среднего профессионального образования, особенно ориентированного на рабочие профессии, современная структура кадров достаточно специфична. В частности, весь преподавательский состав весьма условно можно разделить на три категории, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Основные группы преподавателей системы СПО¹

Группа преподавателей	Образование
Педагоги, преподаватели «общих» дисциплин (русский язык и литература, история, естественные дисциплины и прочее).	Преимущественно высшее педагогическое образование
Преподаватели специальных дисциплин в теоретическом аспекте	Преимущественно высшее образование по специальностям «инженер», «технолог» и т. п. (нет педагогического образования)
Руководители практических занятий в мастерских, учебных лабораториях и т. п. («мастера производственного обучения»).	Преимущественно рабочие достаточно высокой квалификации (категории), часто не имеют высшего образования.

Далее, рассматривая проблемы связанные с эффективной деятельностью каждой из представленных составляющих кадрового состава СПО.

Очевидна общая проблема системы: любой преподаватель должен не только сам знать – уметь, но и хорошо представлять оптимальные способы передачи этих знаний и умений ученикам (при этом осуществляя не только обучение, но также воспитание студентов). В СПО же примерно 70% преподавателей не имеют педагогического образования, что значительно снижает эффективность их работы. Повышение эффективности здесь возможно путём организации специальных курсов переподготовки, организации своеобразного наставничества, помощи со стороны имеющих педагогическое образование тем, кто такого образования не имеет.

Острая проблема существует сегодня при организации практического обучения. Часто в мастерских оборудование является сильно устаревшим (иногда – 1960-70-х гг.)².

Следовательно, практические навыки, которые приобретают студенты при работе на нём, не соответствуют современным требованиям. Часто у преподавателей - практиков нет возможности оснащения учебных лабораторий и мастерских новым оборудованием.

¹ Пирогов Н.И. Избранные педагогические сочинения. Москва: Педагогика, 1985. С.48.

² Леденёва И.Н. Повышение качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования: дис. канд. эконом. наук. Саратов, 2010. 222 с.

Можно утверждать, что многие «мастера» не стремятся использовать инновации в преподавательской деятельности, они достаточно традиционны в методах и приёмах обучения, что снижает эффективность обучения. Сам факт наличия «мастеров» в системе СПО является основной проблемой. В советской системе образования практическое обучение было наиболее распространено в начальном профессиональном образовании.

Учебные заведения данного типа были ликвидированы после их ликвидации как ступени образования федеральным законом «Об образовании в РФ»¹. Для СПО же в основном характерно внедрение учебной практики только на третьем году обучения (за 1-1,5 года до окончания обучения), а постоянные практические занятия присутствуют далеко не во всех учебных заведениях. Кроме того, серьёзной проблемой является возраст «мастеров». В большинстве части случаев – это работники 50 лет и старше. Молодые же специалисты редко встречаются в этой сфере (их заработная плата в качестве рабочего высокой квалификации будет гораздо выше, чем у преподавателя).

При переоборудовании и создании новых мастерских было бы возможным, внедрении обязательной практики по специальности, а также повышение эффективности кадрового потенциала данной группы преподавателей и мастеров, финансовой мотивации для привлечения молодых специалистов. К сожалению, финансирование СПО сегодня крайне ограничено, что во многом связано с переводом большинства СПО на финансирование из региональных бюджетов (многие регионы являются убыточными).

Рассматривая кадровый потенциал СПО по трём основным категориям преподавателей, мы можем отметить, что проблемы с кадрами в данной сфере значительны, во многом связаны с недостаточным финансированием СПО. Однако совершенствование кадрового потенциала учреждений среднего профессионального образования как в целом по стране, так и на уровне кон-

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

кретной организации возможно при грамотной организации подбора персонала и управлении им.

Значимым фактором совершенствования кадрового потенциала в СПО могла бы стать финансовая мотивация, однако для значительной части регионов это невозможно в связи с дефицитом бюджета. Эффективными способами совершенствования кадрового потенциала могло бы стать обучение тех преподавателей, кто не имеет педагогического образования, хотя бы прикладной педагогике, привлечение преподавателей теоретических специальных дисциплин к изучению практических механизмов современного производства (возможно дополнительное обучение на ведущих производствах региона).

2. ОЦЕНКА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГБПОУ СО «УРАЛЬСКИЙ ТЕХНИКУМ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА И СЕРВИСА»

2.1 Общая характеристика техникума

История «Уральского техникума автомобильного транспорта и сервиса» (ГБПОУ СО «УрТАТиС») началась 3 февраля 1972 года. В этот день в Государственном Комитете СССР по профтехобразованию, был подписан приказ № 43, в соответствии с которым, на базовом предприятии «Трест Строймеханизация № 2» было открыто вечернее (сменное) Профессионально-техническое училище № 6.

В 1995 году переименовано в «Профессиональное училище № 122», с 27.12.95 имело статус и название ГОУ НПО «Профессиональное училище № 122». С 1997 года, в соответствии с постановлением правительства Свердловской области, училище располагается в комплексе зданий Екатеринбургского профессионального экономического лицея.

На основании приказа Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 17.05.2005 года № 12-Д «О переименовании государственных образовательных учреждений начального профессионального образования», и в связи с изменением учредительных документов, Устава, Государственное образовательное учреждение начального профессионального образования «Профессиональное училище № 122» переименовано в Государственное образовательное учреждение начального профессионального образования Свердловской области «Профессиональное училище № 122».

04.02.2011 г. ГОУ НПО СО «Профессиональное училище № 122» переименовано в ГОУ СПО СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса». В апреле 2011 переименовано в ГБОУ СПО СО

"Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса". Образовательное учреждение реализует основные образовательные программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих (ППКРС) и программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ), программы профессиональной подготовки, что дает возможность обучающимся получить непрерывное профессиональное образование, выстраивая свою индивидуальную траекторию. Каждая ступень образования имеет профессиональную завершенность и оканчивается обязательной итоговой аттестацией, и присвоением выпускнику соответствующей квалификации по профессии/специальности и выдачей соответствующего документа государственного образца.

На основании постановления Правительства Свердловской области от 2013г. бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Свердловской области "Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса" реорганизовано, путем присоединения государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Свердловской области "Екатеринбургский промышленно-экономический колледж" и государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования Свердловской области "Профессиональное училище №71".

В настоящее время это достаточно крупное и современное образовательное учреждение. Контингент студентов составляет 1230 человек, педагогический состав составляет 137 человек.

В техникуме реализуются следующие основные образовательные программы:

Программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих

23.01.03 Автомеханик

23.01.06 Машинист дорожных и строительных машин

23. 01.07 Машинист крана (крановщик)

Программы подготовки специалистов среднего звена

38.02.03 Операционная деятельность в логистике

38.02.04 Коммерция (по отраслям)

46.02.01 Документационное обеспечение управление и архивоведение

23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта

23.02.01 Организация перевозок и управление на транспорте (по видам)

15.02.08 Технология машиностроения

Программы профессиональной подготовки для лиц с ОВЗ

18874 Столяр

18161 Сборщик изделий из древесины

Техникум располагает:

- 41 учебным кабинетом
- 23 учебными лабораториями и мастерскими
- 6 компьютерными классами
- 2 библиотеками
- спортивным и тренажерным залами, тиром, стадионом, военно-спортивной площадкой
- 2 столовыми
- медицинским кабинетом
- учебной площадкой для отработки навыков вождения автомобиля и дорожной техники
- 2 общежитиями

В техникуме функционирует Многофункциональный центр прикладных квалификаций, который реализует программы повышения квалификации, подготовки, переподготовки рабочих кадров по дополнительным профессиональным образовательным программам.

Управление ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом РФ «Об образовании в

Российской Федерации», Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, Уставом ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса».

Основные направления управления техникумом:

- обеспечение эффективного взаимодействия техникума с Учредителем – Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, органами управления образованием, социальными партнерами, обществом в целом;
- обеспечение успешного развития техникума;
- координация деятельности всех подразделений;
- формирование системы управления качества образовательного процесса по подготовке рабочих и специалистов;
- развитие студенческого самоуправления.

Управление ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» строится на сочетании принципов единоначалия, в лице директора, и самоуправления трудового коллектива, осуществляемого Советом техникума в рамках его компетенции, отраженных в Уставе ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса», общим собранием коллектива, педагогическим советом.

Непосредственное управление деятельностью техникума осуществляет директор, назначаемый Учредителем. Директор несет в установленном законодательством Российской Федерации порядке ответственность за деятельность техникума, за выполнение возложенных на ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» задач, качество обучения студентов и слушателей, полноту реализуемых строительным техникумом образовательных программ, сохранность имущества, его целевое и эффективное использование, заключает и расторгает трудовые договоры с работниками техникума, осуществляет их поощрение и наложение взысканий, утверждает должностные инструкции работников техникума на основе единых квалификационных требований, действует от имени ГБПОУ СО «Уральский

техникум автомобильного транспорта и сервиса», представляет его интересы в отношениях с федеральными органами исполнительной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, издает в пределах своей компетенции приказы, распоряжения, указания, обязательные для исполнения всеми работниками, студентами и слушателями.

Директор техникума распределяет обязанности между своими заместителями (заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по научно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной) и вправе делегировать им часть своих полномочий. Структура управления ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» (см. Приложение 1).

В управлении техникума принимают участие и другие общественные структуры.

Совет техникума избирается в количестве 21 человека открытым голосованием на общем собрании коллектива. В состав Совета техникума входят представители администрации, преподавателей, студентов и родителей. Совет техникума, как выборный представительный орган, создается в целях содействия осуществлению самоуправленческих начал, развитию инициативы коллектива, реализации прав образовательного учреждения в решении вопросов, способствующих организации образовательного процесса и финансово-хозяйственной деятельности, расширению коллегиальных, демократических форм управления и воплощению в жизнь государственно-общественных принципов управления.

Главной задачей Совета ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» является участие в создании оптимальных условий для организации образовательного процесса в образовательном учреждении.

В соответствии с Уставом ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» для обеспечения коллегиальности в решении вопросов учебно-методической и воспитательной работы создан и функционирует педагогический совет, объединяющий педагогов и сотрудников техникума, непосредственно участвующих в обучении и воспитании студентов¹. Персональный состав педагогического совета ежегодно утверждается директором техникума. Деятельность педагогического совета регламентируется Положением о педагогическом совете, утвержденным директором техникума.

Функционирование техникума обеспечивается:

- непосредственным участием и содействием всех структурных подразделений ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» в организации образовательного процесса;
- исполнением приказов, указаний и распоряжений, положений, инструкций, нормативных актов Министерства образования, приказов и распоряжений директора, решений Совета техникума, педагогического и методического советов, локальных актов ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса».

Оперативное руководство осуществляется руководителями структурных подразделений, назначенными приказом директора согласно штатному расписанию. Их деятельность регламентируется соответствующими Положениями и должностными инструкциями, утвержденными директором техникума.

За непосредственную организацию образовательного процесса, успеваемость студентов, выполнение учебных планов и программ, качество преподавания учебных дисциплин отвечают заведующие отделениями.

В целях совершенствования образовательного процесса, повышения качества обучения и воспитания студентов, методической работы, мастерства

¹ Устав ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» от 2018 г. (не опубликовано).

преподавателей в техникуме созданы и функционируют следующие объединения:

- методический совет¹;
- педагогический совет²;
- предметно - цикловые комиссии³ и др.

ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» действует на основании Устава и имеет необходимые локальные документы, регламентирующие действия всех участников образовательного процесса.

Таким образом, можно сделать вывод, что представленное образовательное учреждение имеет все необходимые условия, штат сотрудников для организации учебного процесса, имеет разветвленную структуру, и является достаточно крупным и современным образовательным учреждением Свердловской области.

2.2 Оценка кадрового потенциала техникума

Ежегодно, для оценки показателей деятельности техникума, составляется отчет «Мониторинг СПО-1», который помогает проводить анализ деятельности образовательного учреждения по разным направлениям⁴. В формировании данных для отчета принимают участие все руководители структурных подразделений техникума. Сравнивая результаты отчета, можно проследить динамику изменения показателей и произвести корректировку и планирование деятельности образовательного учреждения. Данные предоставляются в

¹ Положение о методической службе техникума от 05.09.2017 № М-09. (не опубликовано).

² Положение о педагогическом совете ГБПОУ СО «УрТАТиС» от 05.09. 2017 № У-07. (не опубликовано).

³ Положение о предметной цикловой комиссии ГБПОУ СО «УрТАТиС» от 05.09. 2017 № М-13. (не опубликовано).

⁴ Отчет ГБПОУ СО «УрТАТиС» «Мониторинг СПО-1» на 01.10.2019. (не опубликовано).

статистический отдел Министерства образования и молодежной политики Свердловской области.

Кадровый состав техникума состоит из административно-управленческого персонала (руководящие работники), педагогических работников (преподаватели, мастера производственного обучения, социальный работник, педагог-организатор, руководитель физического воспитания, методисты, учебно-вспомогательный персонал и прочие) и обслуживающего персонала.

Укомплектованность штатными кадрами составляет – 99.2%. Данные представлены в Таблице 3.

Таблица 3 – Сведения о персонале организации

Численность работников, всего	137
в том числе:	13
руководящих работников	
Из них:	
- директор	1
- заместители директора	5
- заведующие отделениями	7
Всего численность педагогических работников	59
в том числе:	
- преподаватели	41
Из них:	
- общеобразовательных дисциплин	13
- математического и общего естественнонаучного учебного цикла	8
- общего гуманитарного и социально-экономического учебного цикла	8
- профессионального учебного цикла	12
- мастера производственного обучения	11
- социальный работник	1
- педагог-организатор	1
- руководитель физического воспитания	1
- методисты	2
- учебно-вспомогательный персонал	2
Прочие	2
Обслуживающий персонал	63
из них штатных	136
совместителей	1
количество штатных педагогических работников составляет от общего количества педагогических работников (в %)	99,2%

Составлено по: отчету «Мониторинг СПО-1» по данным на 01.10.2019г., (раздел 3.1) ¹



Рисунок 3 – Штат работников техникума

По данным проведенного анализа штата работников – 9% составляют руководящие работники, 45,1% составляет педагогический состав, 45,9% составляет обслуживающий персонал.

Штат техникума укомплектован работниками в полном объеме, что необходимо и достаточно для ведения образовательного процесса в техникуме.

Качественные показатели по уровню образования сотрудников техникума представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Уровень образования сотрудников техникума

Наименование показателей	Высшее образование	Из них педагогическое	Среднее профессиональное образование
Численность работников, всего	81	60	24
в том числе: руководящих работников	13	13	0
Из них:			
- директор	1	1	0
- заместители директора	5	3	0
- заведующие отделениями	7	5	0

¹ Отчет ГБПОУ СО «УрТАТиС» «Мониторинг СПО-1» на 01.10.2019. С.5. (не опубликовано).

Всего численность педагогических работников	53	51	5
в том числе:			
- преподаватели	41	41	0
Из них:			
- общеобразовательных дисциплин	13	13	0
- математического и общего естественнонаучного учебного цикла	8	8	0
- общего гуманитарного и социально-экономического учебного цикла	8	8	0
- профессионального учебного цикла	12	12	0
- мастера производственного обучения	6	6	5
- социальный работник	1	1	0
- педагог-организатор	1	1	0
- руководитель физического воспитания	1	1	0
- методисты	2	1	0
- учебно-вспомогательный персонал	2	1	0
Прочие	2	1	0
Обслуживающий персонал	14	0	49

Составлено по: отчету «Мониторинг СПО-1» по данным на 01.10.2019, (раздел 3.1) ¹

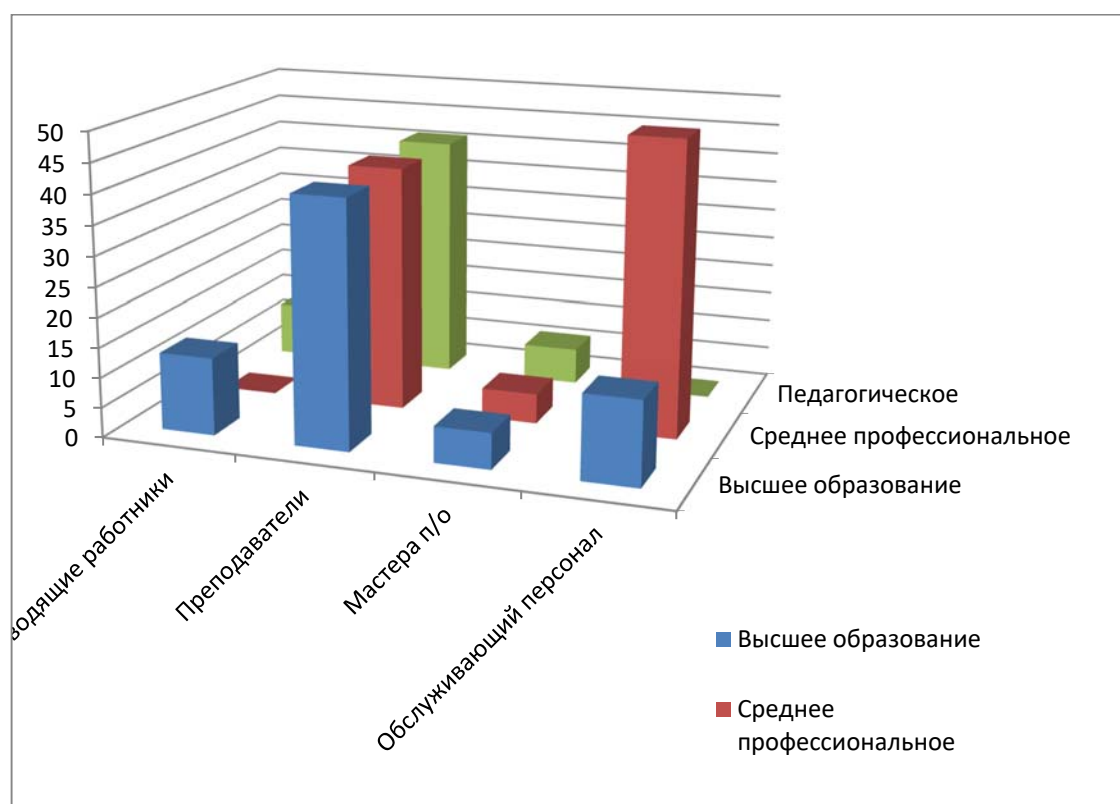


Рисунок 4 – Образование сотрудников техникума

¹ Отчет ГБПОУ СО «УрТАТиС» «Мониторинг СПО-1» на 01.10.2019. С.7. (не опубликовано).

Из таблицы 4 видно, что из общего количества работников техникума 59,1 % работников имеют высшее образование. 100% руководящих работников имеют высшее образование, из них 66.6% имеют педагогическое образование. 89,8% педагогических работников имеют высшее образование, из них 96,2 – педагогическое.

Вывод: Сотрудники техникума имеют достаточно высокий уровень образования. Из общего количества педагогических работников 45% мастеров производственного обучения имеют среднее профессиональное образование, следовательно, стоит обратить внимание на данную категорию педагогических работников и рассмотреть возможности получения высшего образования мастерами производственного обучения.

Распределение численности персонала ГБПОУ СО «УрТАТиС» по полу представлено в Таблице 5.

Таблица 5 – Численность персонала по полу

Наименование показателей	Всего	Женщины	Мужчины
Численность работников, всего	137	91	46
в том числе: руководящих работников	13	8	5
Из них:	1	0	1
- директор			
- заместители директора	5	3	2
- заведующие отделениями	7	7	0
Всего численность педагогических работников	59	46	13
в том числе:	41	37	4
- преподаватели			
- мастера производственного обучения	11	3	8
Обслуживающий персонал	63	35	28

Составлено по: отчету «Мониторинг СПО-1» по данным на 01.10.2019г., (раздел 3.1) ¹

¹ Отчет ГБПОУ СО «УрТАТиС» «Мониторинг СПО-1» на 01.10.2019. С.8. (не опубликовано).

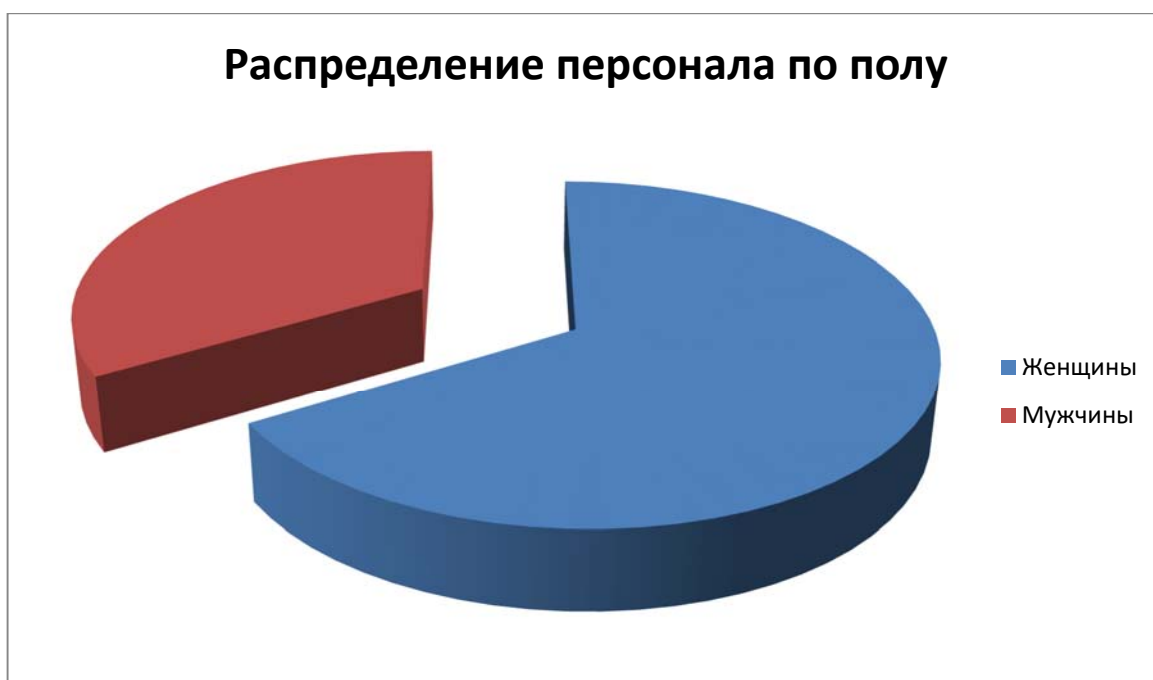


Рисунок 5 – Распределение персонала по полу

Из предоставленных данных видно, что 66,4% персонала составляют женщины и 33,6% составляют мужчины. Преподавательский состав – 90% преподавателей – женщины и 10% - мужчины, мастера производственного обучения – 72,7% мужчины.

Распределение численности педагогических работников по квалификационным категориям представлено в Таблице 6

Таблица 6 – Наличие категорий педагогических работников

Наименование показателей	Всего	Высшая категория	Первая категория	Соответствие с занимаемой должностью	Категория отсутствует
Руководящие работники, ведущие педагогическую деятельность	10	5	5	0	0
Из них:					
- заместители директора	3	3	0	0	0
- заведующие отделениями	7	2	5	0	0
Всего численность педагогических работников	59	15	44	0	0
в том числе:					
- преподаватели	41	11	30	0	0
- мастера производственного					

обучения	11	3	8	0	0
----------	----	---	---	---	---

Составлено по: отчету «Мониторинг СПО-1» по данным на 01.10.2019г., (раздел 3.2) ¹

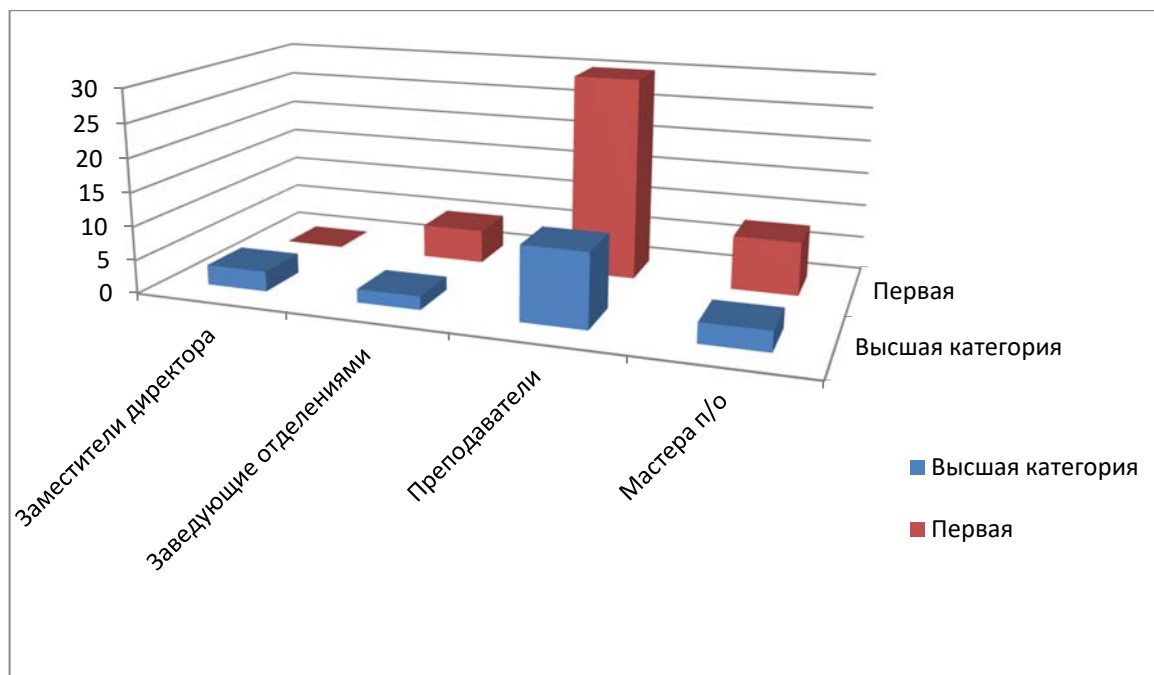


Рисунок 6 – Наличие категорий педагогических работников

Из данных показателя категорийности руководящих и педагогических работников видно, что в техникуме отсутствует педагогический персонал без категории.

Руководящие работники, ведущие образовательную деятельность, 100% имеют высшую квалификационную категорию, 25,4% преподавателей имеют высшую категорию, 37,5% мастеров имеют высшую квалификационную категорию. Данные результаты говорят о достаточно высоком уровне квалификации педагогического состава, но имеется потенциал для увеличения количества педагогических работников, аттестованных на высшую квалификационную категорию.

Проблемой является отсутствие мотивации педагогических работников в повышении категории, так как процедура аттестации требует больших затрат

¹ Отчет ГБПОУ СО «УрТАТиС» «Мониторинг СПО-1» на 01.10.2019. С. 12. (не опубликовано).

при подготовке и представлении материалов. Сама технология оценивания компетентности педагога не совершенна и носит, как правило, формальный характер. Отсутствует материальная заинтересованность, так как разница надбавок за категорию очень незначительная.

Распределение численности руководящих и педагогических работников, прошедших повышение квалификации представлено в Таблице 7.

Таблица 7 – Сведения о повышении квалификации за последние 3 года

Наименование категорий	Всего	Курсы повышения квалификации	Программы проф.подготовки, переподготовки	Магистратура	Стажировки
Руководящие работники	13	13	13	1	1
Из них:					
- директор	1	1	1	1	0
- заместители директора	5	5	5	0	0
- заведующие отделениями	7	7	7	0	0
Всего численность педагогических работников	59	59	36	9	2
в том числе:					
- преподаватели	41	41	24	5	1
- мастера производственного обучения	11	11	7	3	1
Иной пед.персонал	7	7	5	1	0

Составлено по: отчету «Мониторинг СПО-1» по данным на 01.10.2019г., (раздел 3.4) ¹

¹ Отчет ГБПОУ СО «УрТАТиС» «Мониторинг СПО-1» на 01.10.2019. С. 15. (не опубликовано).

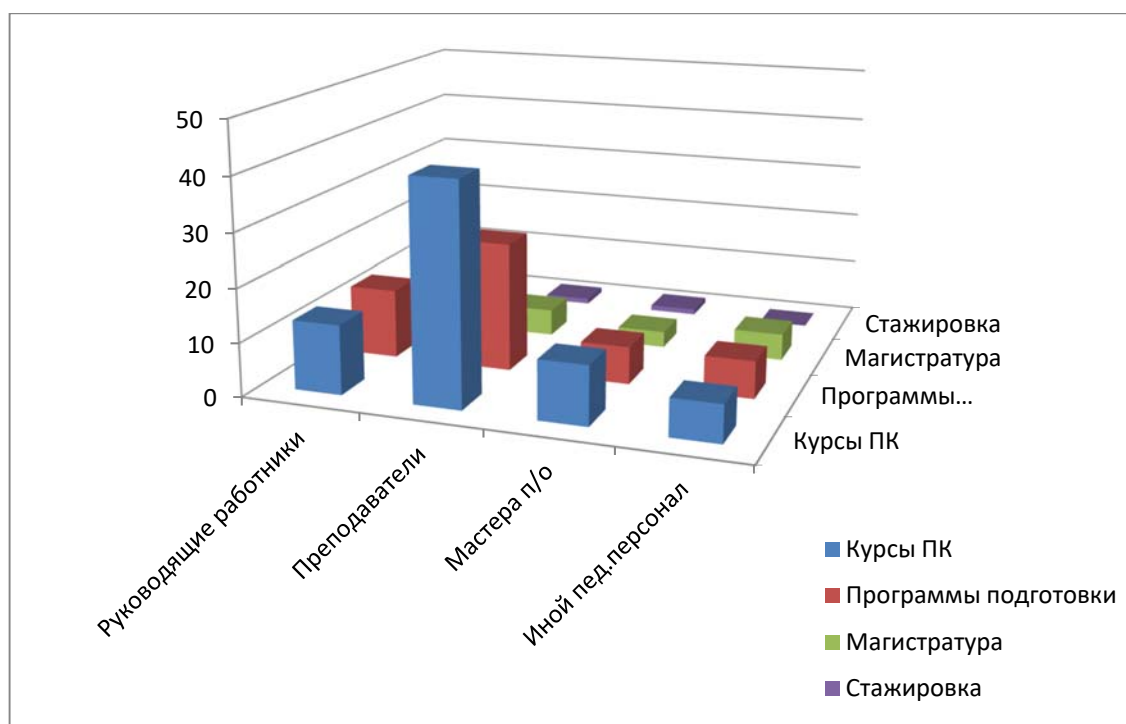


Рисунок 7 – Сведения о повышении квалификации за последние 3 года

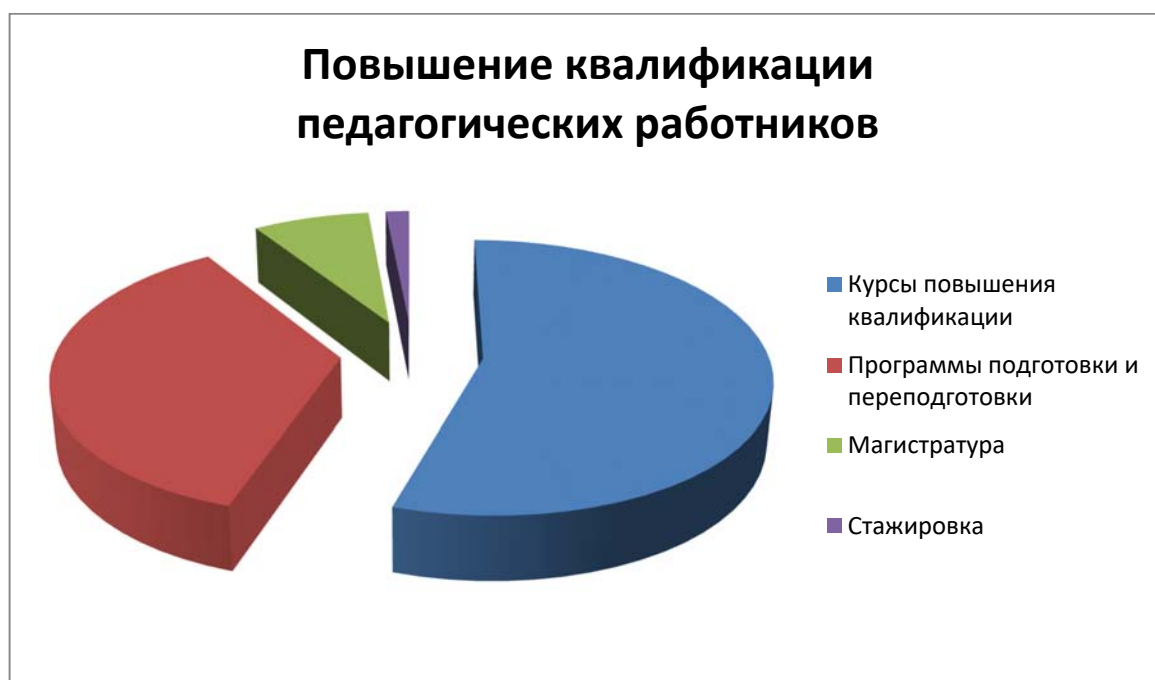


Рисунок 8 – Повышение квалификации по видам программ

По представленным результатам, можно сделать следующие выводы: 100% руководящих работников прошли курсы повышения квалификации, 100% преподавателей и мастеров производственного обучения – также прошли различные курсы повышения квалификации, 61% педагогических работников

прошли программы подготовки и переподготовки. Магистерские программы осваивают 17% педагогических работников. Только 3% педагогических работников прошли стажировку по профилю профессиональной деятельности, что является основной проблемой в обеспечении соответствия профессиональному стандарту.

Большую роль в развитии образовательной организации играет показатель участия студентов и педагогических работников в конкурсах, олимпиадах и мероприятиях различных уровней.

За последние годы возросло количество педагогических работников, которые принимают активное участие в данном направлении.

Участие педагогических работников в олимпиадах, конкурсах, проектах, фестивалях разного уровня 2018/2019 учебный год в Таблице 8.

Таблица 8 – Количество участников различных мероприятий

Категории педагогических работников	Уровень мероприятий				
	Международный	Всероссийский	Региональный	Областной	Городской
Преподаватели	12	29	21	37	38
Мастера п/о	3	7	9	10	10
Иной педагогический персонал	4	5	7	7	6
ИТОГО	19	41	37	51	54

Составлено по: отчету «Мониторинг СПО-1» по данным на 01.10.2019г., (раздел 3.4) ¹

¹ Отчет ГБПОУ СО «УрТАТиС» «Мониторинг СПО-1» на 01.10.2019. С. 14. (не опубликовано).

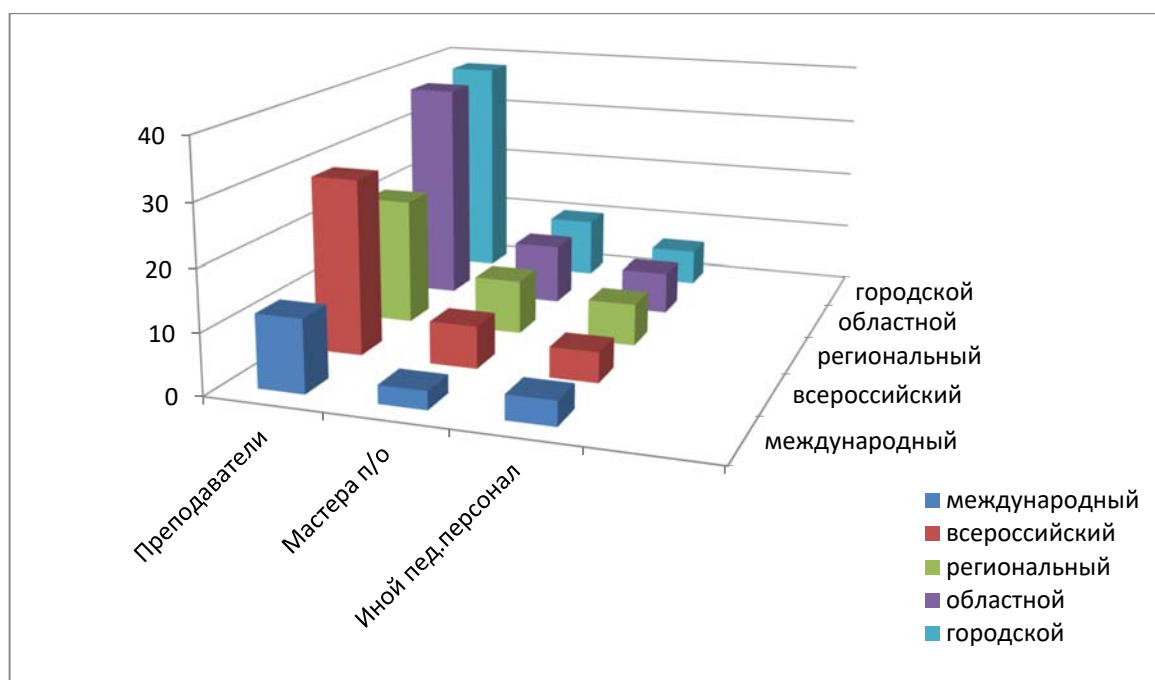


Рисунок 10 – Участие педагогических работников в олимпиадах, конкурсах, проектах, фестивалях разного уровня 2018/2019 учебный год

Данные статистики демонстрируют достаточный уровень участия педагогических работников в олимпиадах, конкурсах, проектах, фестивалях разного уровня. 32% педагогических работников принимали участие в мероприятиях международного уровня, 73% – всероссийского уровня, 66% – регионального уровня, 91% – областного уровня, 96%- городского уровня.

Анализируя данные результаты можно сказать о достаточно высокой активности педагогических работников, но сегодня на первое место можно выдвинуть конкурсные мероприятия, которые могут принести значительные материальные ресурсы для техникума и для развития материально-технической базы. На современном этапе развития техникума актуальны мероприятия по участию педагогических работников в проектной деятельности. Подготовка документации к участию в Грантах разного уровня поможет оказать огромную помощь в развитии материально-технической базы техникума и повышении самооценки для педагогов техникума.

По приведенным данным и анализу кадрового состава техникума можно сделать вывод: кадровое обеспечение руководящих и педагогических

работников соответствует целям и задачам организации образовательного процесса в техникуме, направленных на создание условий для успешной подготовки будущих рабочих и специалистов.

Исследования, проведенные в техникуме, показали, что есть ряд проблем, которые необходимо решить в ближайшее время. К ним относятся:

- создание условий для повышения профессионально мастерства педагогических работников техникума;
- повышение уровня образования преподавателей и мастеров производственного обучения;
- создание условий для привлечения молодых специалистов;
- разработка и реализация программ повышения квалификации (стажировок) для педагогических работников;
- усилить мотивацию педагогов к участию в проектной деятельности;
- повысить динамику аттестации на высшую категорию

Решение выявленных проблем обеспечит стабильную работу образовательного учреждения и позволит повысить рейтинг техникума на рынке образовательных услуг.

Следовательно, перед нами стоит задача – разработать программу развития кадрового потенциала Техникума.

3. ПРОЕКТИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

3.1 Аттестация как фактор, обеспечивающий профессиональный рост педагогов

Современная система профессионального образования играет значимую роль в развитии экономики и общества, следовательно, повышаются требования к качеству профессиональной деятельности педагогических кадров, профессионализму педагогов.

В настоящее время формируются более жесткие требования к профессиональной деятельности педагогов, как профессионалов. Складывается мнение, что ожидаемое от педагога качество работы требует изменений в педагогической деятельности и повышения ответственности за результаты работы.

Деятельность педагога требует постоянного совершенствования своего мастерства, развития и повышения своей компетентности в профессиональной деятельности.

Аттестация педагогов является важным этапом оценки компетентности работников образования. Она позволяет продемонстрировать педагогическому сообществу все достижения конкретного педагога. Это достаточно эмоциональный и волнительный момент в деятельности педагогического работника.

С другой стороны, аттестация позволяет подвести итоги своей деятельности за межаттестационный период, который длится пять лет.

Вообще, в настоящее время, существует два вида аттестации – добровольная и обязательная.

Для организации процедуры аттестации педагогических работников в ГБПОУ СО «УрТАТиС» действует Положение об аттестации педагогических

работников, где определен порядок проведения аттестации педагогических работников техникума¹.

Аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности ГБПОУ СО «УрТАТиС» регламентируется Положением об аттестации педагогических работников техникума, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности².

Процедура аттестационных процессов сопровождается информированием всех участников аттестации, через размещение нормативных документов, информационно-аналитических и методических материалов на сайте института регионального образования г. Екатеринбурга, а также на сайте Министерства образования и молодежной политики Свердловской области.

Вся информация по аттестационным процессам аккумулируется в комплексной автоматизированной информационной системе (КАИС), за ведение которой, отвечает ответственное лицо, назначенное приказом директора техникума. В ГБПОУ СО «УрТАТиС», ответственность возложена на заместителя директора по научно – методической работе. Подготовку документации осуществляют методисты техникума.

Для инициации процедуры аттестации педагогический работник сначала должен ознакомиться с нормативными документами по процедуре. Затем, представить заявление о желании пройти добровольную аттестацию на соответствие какой-либо категории.

Далее педагог должен выполнить самоанализ своей педагогической работы за меж аттестационный период. Для этого разработаны оценочные листы, которые оценивают компетентность педагога по всем направлениям его деятельности. Для оценки выбраны следующие уровни сформированности компонентов профессиональной деятельности – эмоционально-

¹ Положение об аттестации педагогических работников ГБПОУ СО «УрТАТиС» от 03.09.2015 № М-11. (не опубликовано).

² Положение об аттестации педагогических работников техникума от 03.09.2015 № М-12. (не опубликовано).

психологический, регулятивный, социальный, аналитический, творческий и самосовершенствования.

Далее методисты подбирают из банка экспертов, утвержденных Приказом Министерства, председателя и членов экспертной комиссии. Назначается срок проведения процедуры, но не более 2 месяцев, со дня подачи заявления. Все предоставленные документы размещаются в КАИС.

Основными задачами проведения аттестации являются:

- стимулирование деятельности педагога, рост его педагогического мастерства;
- самооценка и независимая оценка уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
- перспективное проектирование своей деятельности;
- материальное стимулирование за выполняемую работу.

Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

Существует еще одна разновидность аттестации – это обязательная. Основанием для проведения аттестации на соответствие занимаемой должности является представление работодателя, содержащее:

- мотивированную и объективную оценку профессиональных и деловых качеств педагогического работника;
- результаты его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности;
- информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации;
- сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Педагогический работник должен быть ознакомлен представлением под подпись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник имеет право представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за меж аттестационный период, либо (при первичной аттестации), с даты поступления на работу, а также заявление с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением работодателя.

В рамках данной процедуры работники проходят квалификационные испытания в форме письменного квалификационного испытания - подготовка конспекта учебного занятия или защита рабочей программы.

По результатам аттестации педагогического работника, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой Должности (указывается должность работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Аттестация педагогических работников ГБПОУ СО «УрТАТиС» является важным и ответственным этапом. По статистике, представленной в исследовании, видно, что в техникуме отсутствует педагогический персонал без категории. Руководящие работники, ведущие образовательную деятельность, 100% имеют высшую квалификационную категорию. 25,4% преподавателей имеют высшую категорию, 37,5% мастеров производственного обучения имеют высшую квалификационную категорию.

Несмотря на достаточно высокие результаты, существует проблема нежелания педагогов повышать свой уровень квалификации.

Существуют значительные проблемы в сущности проведения аттестационных процессов. Нормативные документы, регламентирующие порядок проведения аттестации не изменялись с 2015 года и морально устарели. Сама технология проведения не соответствует современным возможностям. Процедура аттестации должна измерять, а также прогнозировать, проектировать, формировать и мотивировать педагогическую деятельность.

Оценочный инструментарий до сих пор оставляет достаточно много нареканий, хотя оценивание осуществляют независимые эксперты. В оценивание выносятся некоторые критерии, которые практически невозможно оценить. К этим критериям, например, относится п. 13 – По итогам мониторингов, проводимых организацией, имеет стабильные результаты освоения всеми обучающимися образовательных программ (1 б.), достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ (2 б.). В п.14 – По итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением правительства РФ (от 05.08.2013г., № 662) имеет стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ (1 б.), достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ (2 б.). До сих пор не совсем понятно, кто и где представляет эти мониторинги. Следовательно, критериальное оценивание также необходимо корректировать и приводить более конкретный вид.

Задачей руководства образовательного учреждения является повышение мотивации для аттестации педагогических работников с первой квалификационной категории на высшую. Большую помощь в техникуме педагогам оказывает методическая служба. В рамках прохождения преддипломной практики, были выявлены проблемы систематизации информации по методической работе преподавателей и мастеров

производственного обучения, а также оформления планирования своей работы и представления результатов этой работы.

Таким образом, совместно с методической службой, разработаны рекомендации по формированию плана-отчета методической работы (см. Приложение 2) и форма для составления аналитического отчета для прохождения аттестации (см. Приложение 3).

Принцип публичной аттестации педагогических кадров профессиональным сообществом мотивирует преподавателя непрерывно повышать свою квалификацию, искать возможность выхода за пределы учебного пространства и доносить информацию о своих достижениях и результатах работы до неограниченного количества представителей общественности.

Сегодня, педагогический сайт, пожалуй, самый удобный инструмент для представления продуктов своей деятельности. По сравнению с бумажными носителями, сайт имеет возможность донести информацию в мультимедийных формах. Такая работа – это хороший путь к саморазвитию и самообразованию. Персональные сайты создают преподавателю позитивную репутацию, показывают его профессионализм.

Любая инновация – это ответ требованиям времени, путь решения актуальных проблем. Создание и использование персонального сайта свидетельствует о том, что педагог работает в современном информационном пространстве, использует ИКТ, которые помогают ему найти актуальную информацию и поделиться ей с коллегами, распространять свой педагогический опыт, осуществлять работу с обучающимися во внеурочное время на современном уровне.

Необходимость использования веб-сайтов в работе продиктовано временем. Он многофункционален, а значит удобен. На страницах сайта пользователи могут добавлять, редактировать и комментировать материалы, решать тестовые задания, обсуждать различные вопросы.

Информатизация образования предъявляет к современному педагогу ряд следующих требований:

- профессиональная деятельность преподавателя должна выходить за рамки урочной деятельности;
- преподаватель должен использовать элементы дистанционного обучения в рамках своей деятельности;
- преподаватель должен осуществлять популяризацию студенческих достижений;
- преподаватель должен демонстрировать продукты своей профессиональной деятельности;

Результаты труда преподавателя не должны оставаться в рамках кабинета, а должны стать достоянием студентов, коллег и родителей.

Современные компьютерные технологии позволяют всесторонне оценить результаты и достижения каждого педагогического работника. Дистанционно, без каких-либо затрат на очную процедуру, все участники образовательного процесса могут не только разово оценивать педагогическую работу, но и регулярно мониторить весь процесс развития потенциала педагога. Оптимальным ресурсом в этом случае, является – персональный сайт.

Для создания персонального сайта педагога разработаны методические рекомендации по созданию сайта (см. Приложение 4)

Таким образом, можно исключить создание большого количества методических материалов на бумажных носителях. Этот факт подтверждает факт использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе. Также можно оптимизировать материальные и человеческие ресурсы для организации выездов экспертов из других учебных заведений.

Таким образом, цифровизация процессов проникает и в образовательное сообщество.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что процедура аттестации должна модернизироваться, в связи с изменением окружающего его образовательного

пространства. А в ходе аттестационного процесса преподаватель должен получить положительный опыт самореализации в рамках деятельности и создать «ситуацию успеха».

3.2 Организация мероприятий по повышению квалификации педагогических работников

Основной целью повышения квалификации педагогических работников ГБПОУ СО «УрТАТиС» является развитие профессионального мастерства, культуры, освоение новых профессиональных компетентностей, обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с возросшими требованиями к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

Повышение уровня профессиональной квалификации и педагогического мастерства преподавателей ГБПОУ СО «УрТАТиС» является не только их личным делом, но и предметом заботы руководителей образовательного учреждения и учреждений повышения квалификации.

Главными факторами улучшения качества подготовки специалистов в ГБПОУ СО «УрТАТиС» являются совершенствование организации методической работы в образовательном учреждении и активизация деятельности внутри техникумовских форм повышения квалификации педагогов.

Одной из важнейших форм методической деятельности коллектива является работа над единой методической темой образовательного учреждения, которая охватывает все структурные элементы образовательного процесса: работу педагогического совета, научно-методического совета, предметно-цикловых комиссий, учебных кабинетов и лабораторий, систему повышения квалификации преподавателей в техникуме.

Учебно-методическая работа ГБПОУ СО «УрТАТиС» является обязательной для всех преподавателей и включает в себя разработку основных образовательных программ, учебно-методическое обеспечение учебных дисциплин и профессиональных модулей, учебно-методическое обеспечение внеаудиторной самостоятельной работы студентов, комплектов контрольно-оценочных средств.

Научно-методическая работа ГБПОУ СО «УрТАТиС» направлена на изучение, анализ, систематизацию и обобщение накопленного опыта, на совершенствование педагогического мастерства преподавателей, разработку методик преподавания конкретных дисциплин, на теоретические разработки современных технологий обучения.

Постоянно действующий практический научно-методологический семинар для педагогических работников ГБПОУ СО «УрТАТиС» работает по плану научно-методической работы и увязан с единой методической темой техникума, оказывает неоценимую помощь преподавателям в совершенствовании их педагогического мастерства. В обучении на семинарах принимают участие все педагогические работники техникума. Занятия семинаров проводятся один раз в два месяца в форме лекций, семинарских и практических занятий, круглых столов. Тематика семинаров предусматривает изучение вопросов педагогики, психологии, методики преподавания и организации образовательного и воспитательного процесса в техникуме. Семинаром руководит заместитель директора по научно-методической работе; для проведения занятий привлекаются руководители структурных подразделений, опытные преподаватели, методисты техникума. Педагогические чтения являются формой подведения итогов работы всей внутри техникумовской системы повышения квалификации преподавателей. Тема педагогических чтений отражает опыт преподавателей, их достижения, успехи, исследовательскую и научную работу.

Школа начинающего преподавателя ГБПОУ СО «УрТАТиС» организована в техникуме с целью оказания помощи молодым специалистам.

Согласно годовому плану научно-методической работы заседания Школы проводятся каждый месяц и рассчитаны на два года обучения. На занятиях школы начинающего преподавателя оказывается теоретическая и практическая помощь преподавателям по вопросам саморазвития и организации образовательного процесса: работы с нормативной документацией; современных подходов к учебному занятию; культуры анализа и самоанализа учебного занятия.

Кроме этого в рамках работы школы начинающие преподаватели посещают занятия опытных педагогов, с целью повышения методической, интеллектуальной культуры, ознакомления с системой деятельности педагогов-новаторов.

Наставничество в ГБПОУ СО «УрТАТиС» является важной составляющей частью повышения квалификации педагогических кадров и позволяет адаптировать нового сотрудника к условиям работы, к коллективу. Наставничество в техникуме проводится по конкретной программе, наставники составляют план работы с начинающими преподавателями и отчет о результатах проделанной работы. Данный вид повышения квалификации позволяет улучшить психологический климат в коллективе и решить вопросы по сохранению кадров в техникуме.

Открытые уроки проводятся с целью распространения передового педагогического опыта преподавателя, как для начинающих преподавателей, так и для преподавателей с опытом работы.

Смотр-конкурс научно-методической работы преподавателей ГБПОУ СО «УрТАТиС» проводится ежегодно согласно плану научно-методической работы техникума. В конкурсе могут принимать участие преподаватели, активно участвующие в научно-методической работе техникума в течение учебного года. В техникуме разработано Положение о смотре-конкурсе, согласно критериям которого, председатели предметно-цикловых комиссий пишут представления на преподавателей, активно участвующих в научно-методической работе в течение учебного года. По решению жюри

выявляются победители и призеры смотра-конкурса, которые награждаются дипломами и ценными подарками.

Самообразование преподавателей ГБПОУ СО «УрГАТис» является важнейшим звеном в системе повышения профессионализма. Каждый преподаватель техникума, выбирая тему самообразования, составляет перспективный и индивидуальный план повышения квалификации, который должен содержать разделы повышения мировоззренческой и общей культуры, повышения уровня профессиональной подготовки, повышения педагогического мастерства, совершенствование методической подготовки.

По результатам исследований, проведенных в рамках преддипломной практики, в ГБПОУ СО «УрГАТис» были выявлены проблемы в организации повышения квалификации педагогов. Несмотря на большое количество и разнообразие различных видов мероприятий этого направления, большой пробел наблюдается в организации стажировок педагогических работников.

Стажировки, согласно Федеральному закону об образовании в Российской Федерации, являются обязательным компонентом повышения квалификации преподавателей общепрофессиональных, специальных дисциплин и профессиональных модулей. Основной целью стажировки является - практическая подготовка преподавателей, ознакомление их с достижениями науки, техники и технологии, работа на современном оборудовании, перспективами развития и организации производства.

Для планирования стажировок преподавателей и мастеров производственного обучения в ГБПОУ СО «УрГАТис» необходимо составить годовой и перспективный план, рассчитанный на три года.

Необходимо организовать стажировку преподавателей общепрофессиональных и специальных дисциплин в профильных организациях и на ведущих предприятиях города. В техникуме необходимо разработать локальные акты и форму письменной отчетности по прохождению стажировки.

По итогам стажировки преподаватели и мастера производственного обучения должны отчитываться на заседаниях предметно-цикловой комиссии.

Полученные материалы должны транслироваться педагогическому сообществу и использоваться всеми преподавателями предметно-цикловой комиссии в практической работе.

Учебно-методические рекомендации и разработки, выполненные на основании материалов стажировки, планируется использовать преподавателями в учебном процессе. Сведения о стажировке педагогических работников, в обязательном порядке, представляются при их аттестации.

Для решения этого вопроса разработано положение о стажировке педагогических работников техникума (см. Приложение 5). Также составлена программа прохождения стажировки для мастеров производственного обучения, реализующих образовательные программы по укрупненной группе профессий/специальностей 23.00.00 «Техника и технологии наземного транспорта» в части освоения современных технологий и методов диагностирования технического состояния систем, агрегатов, деталей и механизмов автомобиля.

Стажировка носит практический характер и пройдет на площадке ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» по адресу: г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 14.

Для организации и проведения стажировки были разработаны документы стажировки и подготовлены материалы для теоретических и практических занятий для педагогических работников Свердловской области. Программа стажировки «Развитие профессиональных компетенций преподавателей и мастеров производственного обучения, реализующих образовательные программы по укрупненной группе профессий/специальностей 23.00.00 Техника и технологии наземного транспорта (см. Приложение 6)

Занятия стажировки были организованы как в учебных кабинетах, так и в лабораториях техникума. Для актуализации знаний по направлению стажировки был разработан урок по теме: «Формирование общих и

профессиональных компетенций как условие повышения качества СПО» и подготовлена презентация (см. Приложение 7).

3.3 Проектная деятельность педагогических работников как результат повышения профессионализма педагогов

В настоящее время российским обществом всё большее внимание уделяется вопросам профессионального самоопределения и самопознания молодёжи. Рынок труда, особенно сегодня в период очередной экономической нестабильности и бесконечно действующих санкций со стороны западных стран, ждёт новых специалистов, которые не просто придут работать в государственные и частные компании, но и смогут при этом осуществлять инновационные преобразования в производственном процессе. Узкопрофессиональный сотрудник со стандартным, стереотипным типом мышления уже не соответствует требованиям современности.

Российскому обществу нужны высоко нравственные, хорошо образованные, предприимчивые люди с креативным типом мышления, которые самостоятельно смогут принимать ответственные решения и прогнозировать их возможные последствия; люди способные к сотрудничеству, к активной инновационной деятельности, отличающиеся мобильностью и конструктивностью подхода к решению проблем¹.

В современных условиях рыночной экономики предпринимательская деятельность и умение зарабатывать деньги не обошла и образовательную среду.

Исходя из остаточного принципа финансирования образовательных учреждений, возникает необходимость и педагогическим работникам развивать

¹ Коменский Я.А. Всеобщий совет об исправлении дел человеческих: педагогические сочинения. Москва: Педагогика, 1982. Т. 2. 164 с.

предпринимательские способности, необходимые для развития материально-технической базы своих учреждений.

Эта проблема мотивирует и стимулирует педагогов искать пути решения сложившейся ситуации.

При организации проведения в учебном заведении исследовательской и проектной деятельности преподаватели СПО будут формировать у себя следующие компетенции (рисунок 11):



Рисунок 11 – Формирование компетенций преподавателей СПО при осуществлении ими научной и проектной деятельности

Одной из проблем, препятствующих организации исследовательской и проектной деятельности в ГБПОУ СО «УрТАТиС» является отсутствие мотивации к проведению научно-исследовательской и проектной работы, а так же большая загруженность преподавателей и мастеров производственного обучения.

Современная модернизация профессионального образования требует новых подходов к образовательной деятельности. Следовательно,

необходимо создание современных условий для подготовки специалистов по различным профессиям и специальностям.

Для расширения и модернизации учебно-производственных мастерских педагогический коллектив ГБПОУ СО «УрТАТиС» принял участие в Конкурсном отборе на предоставление грантов из федерального бюджета. Субсидии предоставляются юридическим лицам, в рамках реализации мероприятия «Государственная поддержка профессиональных образовательных организаций». Целью предоставления субсидий является обеспечение соответствия материально-технической базы мастерских, современным требованиям федерального проекта «Молодые профессионалы». Победа в гранте позволит, повысит конкурентоспособность профессионального образования в рамках национального проекта «Образование». Проект действует в рамках государственной программы РФ – «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642. Конкурсный отбор на предоставление грантов проводится Министерством просвещения Российской Федерации. Установлены правила предоставления грантов из федерального бюджета в рамках реализации мероприятий национального проекта «Образование» и национального проекта «Цифровая экономика».

В ГБПОУ СО «УрТАТиС» создана инициативная группа из администрации техникума, преподавателей и мастеров производственного обучения, для участия в данном гранте. Разработан Проект по обеспечению соответствия материально-технической базы образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования, современным требованиям и требованиям инфраструктурных листов по компетенциям группы специальностей «Наземный транспорт и логистика» (см. Приложение 8).

В данном конкурсе принимают участие 28 образовательных организаций Свердловской области. В команде техникума состоят не только опытные педагогические работники, но и молодые преподаватели. Работа над

конкурсной документацией позволяет научиться проводить аналитическую работу, получить богатый опыт научно-исследовательской и проектной работы.

Основными задачами проведения этого мероприятия являются:

- психологическое сопровождение деятельности молодых педагогов;
- раскрытие индивидуальных педагогических способностей;
- формирование потребности молодых педагогов в постоянном

саморазвитии и самосовершенствовании.

Это позволяет повышать самооценку педагогов, также получить поддержку и сопровождение молодых педагогов, для помощи в профессиональной адаптации, методической, организационной и правовой поддержке, начинающих свой путь в профессию педагогических работников.

3.4 Разработка проекта программы по совершенствованию развития кадрового потенциала ГБПОУ СО «УрТАТиС»

За последние годы в системе образования произошли существенные изменения. Это и обновление содержания образования, информатизация образовательного процесса, осуществление компетентного подхода в обучении и воспитании, инклюзия т.е. все то, что согласно Концепции модернизации образования РФ, обеспечит достижение нового качества образования.

По причине нестабильности демографической и социальной ситуации необходимо осуществление процесса оптимизации образовательного процесса в ОУ, а также разработка мер по стабилизации деятельности педагогических кадров. В соответствии с этим важнейшими направлениями кадровой политики являются:

- прогнозирования создания новых рабочих мест с учетом внедрения нового (технологий, специальностей, внедрение системы инклюзивного, дополнительного образования и др.);

- разработка программы развития кадрового потенциала с целью решения как текущих, так и будущих задач техникума на основе совершенствования системы обучения и должностного перемещения работников;
- разработка мотивационных механизмов повышения заинтересованности и удовлетворенности трудом;
- создание современных систем найма и отбора персонала в т.ч. мэтчинг (matching);
- осуществления маркетинговой деятельности в области персонала;
- формирование концепции оплаты труда и морального стимулирования работников;
- обеспечение равных возможностей эффективного труда, его безопасности и нормальных условий;
- определение основных требований к персоналу в пределах прогноза развития техникума;
- формирование новых кадровых структур и разработка процедур механизмов управления персоналом;
- улучшение морально-психологического климата в коллективе, привлечение рядовых работников к управлению.

Главным условием реальных изменений в содержании, формах, методах и требованиях к качеству образования является изменение «ментальности», настроения «умов» педагогов и руководителей образовательных учреждений. Таким образом, у образовательного учреждения возникает такая проблема, как «готовность субъектов образовательного процесса к творческой деятельности во всех доступных им сферах бытия и сознания».

В соответствии с концептуальной основой программы развития кадрового потенциала ГБПОУ СО «УрТАТиС» разработана модель педагога техникума - творческая профессионально компетентная личность, осознающая смысл и цели образовательной деятельности, умеющая составлять целостную

образовательную программу, наделённая способностью видеть индивидуальные качества обучающихся, способная к личностному творческому росту. Проект программы развития кадрового потенциала ГБПОУ СО «УрТАТиС» (см. Приложение 9).

Материально-техническим обеспечением реализации программы стало материальное стимулирование педагогических работников по результатам педагогического труда. Поддержка и материальное обеспечение конкурсного движения среди педагогов, поддержка и материальное обеспечение участия техникума в различных конкурсах, фестивалях; приобретение информационной техники и обеспечение ею образовательного и воспитательного процесса, оснащение материальной базы предметных кабинетов и лабораторий, приобретение современной педагогической литературы в методический кабинет, пополнение медиатеки.

Результатами и показателями социально-экономической эффективности реализации Программы стали:

- достижение основной цели программы за счет создания и функционирования информационного банка педагогических достижений кадров;
- создания оптимальной структуры управления педагогическими кадрами, обеспечивающей эффективное решение задач модернизации образования;
- совершенствования системы непрерывного педагогического образования по подготовке, переподготовке и повышению квалификации педагогических кадров;
- дифференцированной и качественной подготовки и переподготовки специалистов для различных областей педагогической деятельности;
- коренного изменения содержания подготовки и переподготовки педагогических работников с учетом внедрения федеральных государственных образовательных стандартов и современных образовательных технологий;

- внедрения современной модели учебно-методического и информационно-методического обеспечения, способствующей развитию профессиональной культуры педагогических кадров техникума;
- создания условий системы социальной поддержки работников техникума, повышения их педагогического статуса;
- постоянного притока в техникум молодых специалистов и творческих педагогов;
- организации сопровождения реализации многоаспектного мониторинга Программы.

В результате внедрения Программы планируется подтверждение следующих показателей:

- рост числа педагогических и руководящих кадров, повышающих квалификацию, стажировок на производстве, а также ресурсного центра техникума;
- повышение численности педагогических и руководящих кадров, обучающихся в дистанционных формах;
- увеличение численности педагогических и руководящих кадров, проходящих аттестацию на повышение квалификационной категории;
- увеличение численности в техникуме молодых специалистов;
- создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников.

С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива осуществляется сотрудничество с образовательными учреждениями:

- ГАУ ДПО СО Институт развития образования;
- ФГБОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» (РГППУ);

– ФГБОУ ВО "Уральский государственный педагогический университет" (УрГПУ) и другие образовательные организации высшего образования.

Существует ряд проблемы, требующие решения:

- старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие массового притока молодых специалистов в сферу образования;
- низкий социальный статус педагога в обществе;
- недостаточная обеспеченность потребностей образовательных организаций в квалифицированных педагогических кадрах;
- недостаточный уровень профессиональной компетенции работающих педагогических работников, снижение числа аттестованных педагогов и специалистов;
- недостаточное соответствие уровня заработной платы с качеством работы конкретных специалистов и качеством предоставляемых государственных услуг.

Для реализации программы определены три основных этапа:

Первый этап. 2019 – 2020 г.г.

- Обоснование цели развития кадрового потенциала;
- формирование состава структурных звеньев, обеспечивающих достижение этой цели

Второй этап. 2020 – 2022 г.г.

- Разработка методических рекомендаций по составлению целевых программ развития комплексов по управлению человеческими ресурсами.

Третий этап. 2022 – 2023 г.г.

- Выбор оптимального варианта кадровой программы с учетом исходных предпосылок

Результатом внедрения программы является:

- Повышение эффективности деятельности сотрудников.
- Отсутствие вакансий педагогических и иных должностей.

- Наличие в учреждении высококвалифицированных кадров.
- Привлечение на работу молодых специалистов.
- Количественный рост работников, имеющих высшую квалификационную категорию, награжденных отраслевыми и государственными наградами.
- Рост инновационной активности педагогических кадров.
- Укрепление исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины.
- Повышение профессионального уровня педагогических и управленческих кадров.
- Создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе профессиональной деятельности.
- Рост общекультурной и профессиональной компетентности работников.
- Рост профессионального уровня педагогических работников.
- Внедрение инновационных образовательных технологий.
- Повышение качества подготовки специалистов среднего звена по реализуемым специальностям.
- Создание конкурентоспособных позиций образовательной организации.

В настоящее время идет работа по внедрению Программы развития кадрового потенциала с целью дальнейшего совершенствования и развития кадрового потенциала ГБПОУ СО «УрТАТиС». Разработаны и проводятся конкретные мероприятия по направлениям программы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время, при тотальном изменении окружающего нас мира, огромных перемен в экономике, изменений в обществе в целом, меняются требования к системе профессионального образования. Современному экономическому сектору нужны новые специалисты, которые будут нацелены на эффективную работу предприятий.

Для того, чтобы подготовить таких специалистов, необходимо привести в соответствие ту систему, которая должна их подготовить. Этой системой является система профессионального образования.

Из вышесказанного, можно сделать определенный вывод – необходимы кардинальные перемены в формировании и развитии кадров, которые будут всецело отвечать требованиям, предъявляемым обществом.

Вопросы развития кадров и их профессионального потенциала являются основополагающей и главной проблемой современного образования.

Наши исследования, подтвердили актуальность выдвинутой проблемы и представленную гипотезу.

Сегодня необходимы новейшие подходы для решения кадровых вопросов.

Совсем недавно перед руководителями профессиональных образовательных организаций стоял вопрос приведения в соответствие своих работников профессиональным стандартам. То теперь, на первое место выходят проблемы методик и технологий исполнения данных процессов.

По проведенным исследованиям кадрового состава ГБПОУ СО «УрТАТиС» были проанализированы данные, а также выявлены основные проблемы в развитии потенциала педагогических работников.

Как выяснилось, ситуация достаточно не простая, но злободневная.

Перед нами стояла задача, найти экстренные пути решения данной проблемы. Анализ, проведенный в техникуме, показал, что педагогические

работники достаточно ответственно относятся к своим профессиональным обязанностям, но ряд объективных и субъективных причин не позволяют им уделять большое внимание этим вопросам. Основными причинами являются отсутствие мотивации, которая состоит из недостаточности достойного материального стимулирования, огромной загруженности в аудиторной и внеаудиторной работе. Огромное количество отчетности и достаточно высокие требования потребителей образовательных услуг не позволяют в полном объеме заниматься саморазвитием.

Из этого следует, что управленческой структуре ГБПОУ СО «УрТАТиС» просто необходимо создать все условия для оптимального и качественного решения вопросов развития педагогических работников.

Как раз и для этого существует методическая служба техникума. Одной из основных задач работы, является разработка документов и методических материалов для оптимизации затрат педагогов на свое развитие.

В рамках выполнения выпускной квалификационной работы, нами были изучены нормативно-правовые документы и методические рекомендации вышестоящих организаций.

Разработаны следующие документы:

- Форма Плана-отчета методической работы преподавателя, мастера производственного обучения.
- Макет аналитического отчета для представления своих профессиональных достижений при аттестации педагога.
- Методические рекомендации для создания сайта педагога.
- Положение об организации стажировок для педагогических работников и мастеров производственного обучения.
- Программа стажировки по теме: «Развитие профессиональных компетенций преподавателей и мастеров производственного обучения, реализующих образовательные программы по укрупненной группе профессий/специальностей 23.00.00 Техника и технологии наземного транспорта».

– Разработан урок и подготовлена презентация к уроку по теме: «Формирование общих и профессиональных компетенций как условие повышения качества СПО».

– Документацию для участия в гранте «Проект по обеспечению соответствия материально-технической базы образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования, современным требованиям» по компетенции «Экспедирование грузов».

– Принял участие в разработке проекта Программы развития кадрового потенциала ГБПОУ СО «УрТАТиС».

В ходе работы были решены в целом поставленные задачи, вытекающие из цели и сформулированной гипотезы.

Разработанные материалы имеют практический и прикладной характер. Часть материалов уже используется методической работе и оценена педагогическими работниками.

Необходимо продолжить работу в этом направлении. И хотя нами предложены достаточно традиционные материалы, но они помогут и облегчат работу по развитию кадров в ГБПОУ СО «УрТАТиС».

Цифровизация, которая наступает на нашу жизнь со всех сторон, внесет свои коррективы в способах и методах развития педагогических работников. Это диктует настоящее время. И вскоре мы увидим новое поколение педагогических кадров, соответствующих требованиям потребителям образовательных услуг.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Источники

1. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ// Российская газета. 2012. 31 декабря.
2. Устав ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» от 2018 г. (не опубликовано).
3. Положение о методической службе техникума от 05.09.2017 № М-09. (не опубликовано).
4. Положение о педагогическом совете ГБПОУ СО «УрТАТиС» от 05.09. 2017 № У-07. (не опубликовано).
5. Положение о предметной цикловой комиссии ГБПОУ СО «УрТАТиС» от 05.09. 2017 № М-13. (не опубликовано).
6. Положение об аттестации педагогических работников ГБПОУ СО «УрТАТиС» от 03.09.2015 № М-11. (не опубликовано).
7. Положение об аттестации педагогических работников техникума от 03.09.2015 № М-12. (не опубликовано).
8. Отчет ГБПОУ СО «УрТАТиС» «Мониторинг СПО-1» на 01.10.2019. (не опубликовано).

Литература:

9. Аверьянов А.Н. Системное познание мира. Методологические проблемы. Москва: Политиздат, 1985. 263 с.
10. Акофф Р.Л. Планирование будущего корпорации. Москва: Прогресс, 1985. 231с.
11. Афанасьев В.Г. Системность и общество. Москва: Политиздат, 1980. переиздано: Москва: ЛЕНАНД, 2018. 2-е изд. 368 с.

12. Бабанский Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований: Дидактический аспект: научное издание. Москва: Педагогика, 1982. С. 188-190.
13. Беспалько В.П. Москва: Педагогика, 1988. 160 с.
14. Бестужев–Лада И.В. Социальные аспекты моделей управления. Москва: Олимп, 2015. 384 с.
15. Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода: учебник. Москва: Наука, 1973. 272 с.
16. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Клинк О.Ф., Сатдыков А.И., Сергеев И.С., Факторович А.А. Актуальные вопросы развития среднего профессионального образования: практическое пособие. Москва: Федеральный институт развития образования, 2016. 256 с.
17. Ваниева В.Ю. Теоретические и прикладные аспекты реализации практико-ориентированной системы подготовки педагогических кадров // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2016. Т. 5. № 1 (14). С. 24-26.
18. Всяких Ю.В., Строкова, А.Р. Управление развитием кадрового потенциала в организации // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. № 12-2. С. 31-33.
19. Герун Е. Доля выпускников, собирающихся после школы поступать в вузы, падает с каждым годом. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.metronews.ru/novosti/russia/reviews/dolya-vypusnikov-sobirayuschih-sya-posle-shkoly-postupat-v-vuzy-padaet-s-kazhdym-godom-1123617/>.
20. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века: учебное пособие для самообразования. Москва: Пед. о-во России, 2002. 512 с.
21. Горнаков Э.И., Костюкевич Е.Н., Метельская Е.В. Управление персоналом: учебное пособие. Минск: ИВЦ Минфина, 2009. 520 с.
22. Данилова Т.Н. Повышение профессионально-педагогической компетентности преподавателей специальных дисциплин учреждений среднего профессионального образования: дисс. канд. пед. наук. - Москва, 2010. 233 с.

23. Денисов М.В., Сергеев А.В. Многоуровневая подготовка кадров в системе среднего профессионального образования // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2012. № 4 (08). С. 75-80.
24. Жуков Г.Н. Кадровый потенциал системы среднего профессионального образования // Вестник УМО по ППО. 2015. №2 (49). С. 47-59.
25. Журавлёва Л.В. Эффективность образования: опыт Европы и США // Вестник образования. 2016. №7. С. 291-299.
26. Иванова Т.Н. Оценка персоналом эффективности корпоративного обучения // Балтийский гуманитарный журнал. 2015. № 2 (11). С. 143-149.
27. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. Москва: ИНФРА-М, 2016. 304 с.
28. Ковальчук Е.С. Кадровые стандарты педагогических лидеров в школах стран западной Европы // Балтийский гуманитарный журнал. 2013. № 3. С. 39-44.
29. Комаров К.Б., Демкина Е.В. Содержание и результаты экспериментальной апробации модели развития кадрового потенциала образовательной организации // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2016. Вып. 4 (188). С. 46-55.
30. Коменский Я.А. Всеобщий совет об исправлении дел человеческих: педагогические сочинения. Москва: Педагогика, 1982. Т. 2. 164 с.
31. Кононенко Б.И. Культурология в терминах, понятиях, именах: справочное учебное пособие. Москва: Щит-М, 2001. 405 с.
32. Кривошеев В.Ф. Проблемы роста качества Среднего профессионального образования в условиях модернизации образовательного процесса. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http:// www.edu.meks-info.ru](http://www.edu.meks-info.ru).
33. Культурология: учебник для бакалавров. Москва: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2012. 566 с.
34. Кулюткин Ю.Н. Образовательные технологии и педагогическая рефлексия: пособие. Санкт-Петербург: СПбГУПМ, 2002. 48 с.

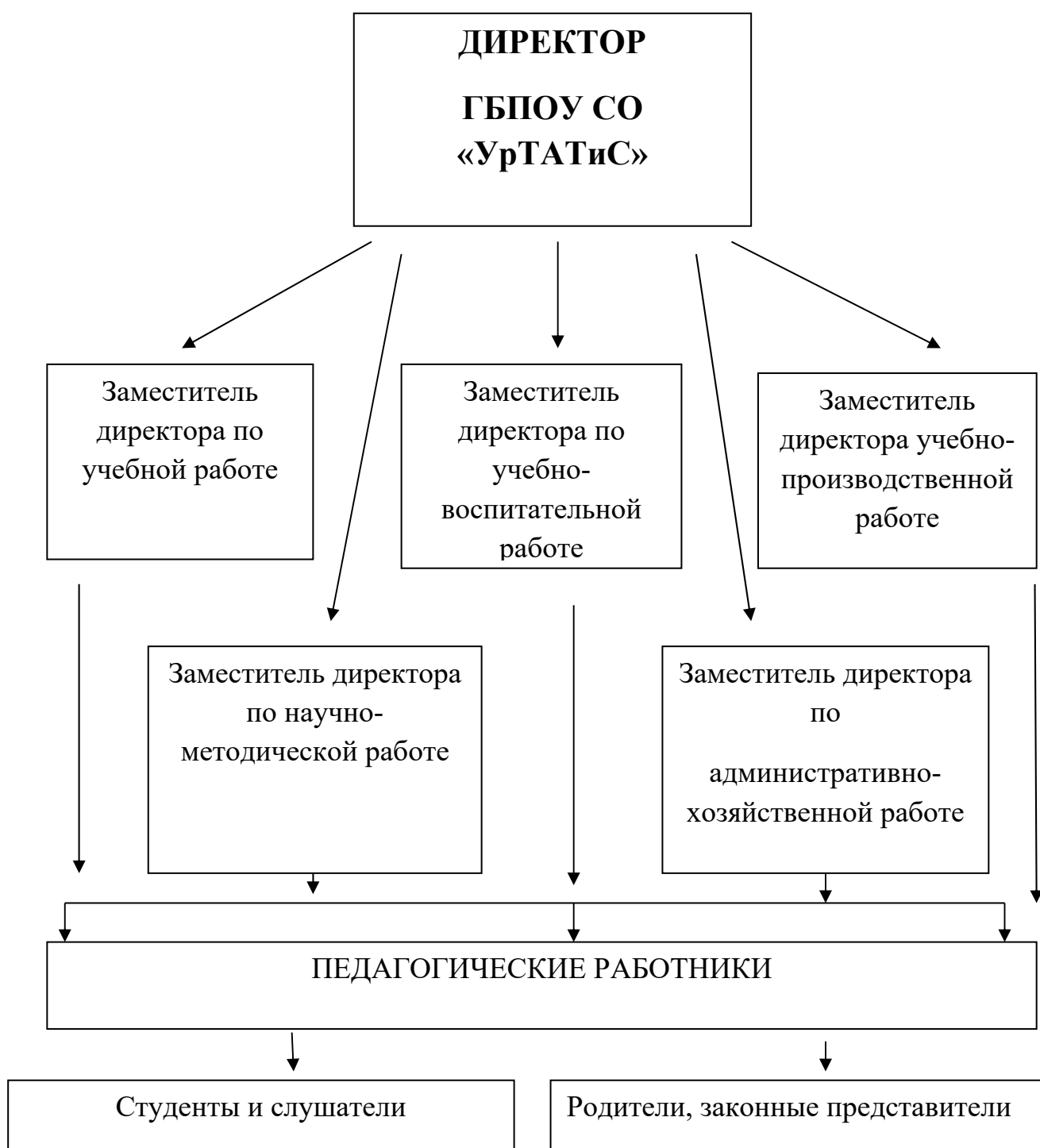
35. Куракин А.Т., Новикова Л.И. Теория управления и воспитание подрастающего поколения (некоторые аспекты проблемы). Москва: Знаие,1973. Вып. 7. 391 с.
36. Ларченко И.Н. Концептуальные подходы к развитию кадрового потенциала в системе начального и среднего профессионального образования // Историческая и социально-образовательная мысль. 2012. №6 (16). С. 109-112.
37. Леденёва И.Н. Качество подготовки кадров в системе среднего профессионального образования. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kachestvo-podgotovki-kadrov-v-sisteme-srednego-professionalnogo-obrazovaniya.pdf>
38. Леденёва И.Н. Повышение качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования: дис. канд. эконом. наук. Саратов, 2010. 222 с.
39. Магура М.И. Организация обучения персонала компании. Москва: ЗАО «Бизнес школа «Интел Синтез», 2002. 192 с.
40. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебное пособие. Москва: Журн. «Упр. персоналом», 2016. 2-е изд. 654 с.
41. Найденова Н.Н. Кадры решают всё? // Проблемы современного образования. 2013. № 2. С.176-185.
42. Наливайко Н.В. Глобальные и региональные тенденции развития отечественного образования (социально-философский анализ): монография. Новосибирск: ИСО РАН, 2010. 298 с.
43. Новикова Л.И. Педагогика воспитания: избранные педагогические труды. Москва: Пер Сэ,2009. 349 с.
44. Орлов Ю.М. Восхождение к индивидуальности: книга для учителя. Москва: Просвещение, 1991. 287 с.
45. Педагогика и психология высшей школы. Инновационный курс для подготовки магистров: учебное пособие. Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 320 с.

46. Песталоцци И.Г. Избранные педагогические сочинения. Москва: Педагогика, 1981. Т.1. 336 с.
47. Петрусевич А.А., Джамбулова Ш.Ж. Современные вызовы развитию образования // Омский научный вестник. 2015. №2 (136). С.114-117.
48. Пирогов Н.И. Избранные педагогические сочинения. Москва: Педагогика, 1985. 496 с.
49. Профессиональное образование: методология, технологии, практика: сборник научных статей. Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро», 2016. Вып. 9. 212 с.
50. Психология управления персоналом: пособие для специалистов, работающих с персоналом. Москва, 2016. 624 с.
51. Резер Т.М. Теория и технология подготовки медико-педагогических кадров в среднем профессиональном образовании: автореф. дисс. докт. пед. наук. Екатеринбург, 2007. 48 с.
52. Реформа среднего профессионального образования (отечественный и зарубежный опыт) // Бюллетень о сфере образования. Март 2017 г. №11. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/12464.pdf>
53. Родионов А.В. Усовершенствование системы управления кадровым и образовательным потенциалом региона на основе процессного подхода // Карельский научный журнал. 2014. № 3. С. 95-97.
54. Руссо Ж.Ж. Педагогические сочинения. Москва: Педагогика, 1981. Т. 2. С. 161-162.
55. Сериков Г.Н. Управление образованием: системная интерпретация: монография. Челябинск: ЧГПУ, 1998. 664 с.
56. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. Москва: Контроллинг, 1991. 104 с.
57. Толстой Л.Н. Педагогические сочинения. Москва: Педагогика, 1989. 542 с.

58. Ушинский К.Д. Наука и искусство воспитания. Москва: Образование и бизнес, 1994. 207 с.
59. Черноскутова И.А., Захарченко М.Ю. О модернизации обеспечения системы среднего профессионального образования педагогическими кадрами // Возможности получения необходимых квалификаций в течение трудовой деятельности: сборник статей. Москва: Изд-во МГПУ, 2016. С. 255-258.
60. Чернышова Л.И., Островский Э.В. Психология и педагогика: учебное пособие. Москва: Инфра-М, 2015. 381 с.
61. Широбокова Т.С. Организация и проведение исследовательской деятельности обучающихся в образовательных учреждениях системы СПО // Научные исследования в образовании. 2011. № 7. С. 56-59.
62. Щербакова О.Ю. Кадровый потенциал в контексте социально-экономической характеристики региона // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2015. № 1 (10). С. 112-114.
63. Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие. Москва: ИД Дело РАНХиГС, 2013. 384 с.

СТРУКТУРНАЯ СХЕМА УПРАВЛЕНИЯ

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса»
(пр. Космонавтов, д. 14, д. 15, ул. Удельная, д. 5,
автодром г. В. Пышма ул. Петрова, д. 59 А)



Методическая тема: Систематизация и совершенствование рабочих документов, учебно-программной документации ОПОП техникума.

Задачи:

1. Реализация требований ФГОС в пределах ОПОП техникума в соответствие с запросами личности, потребностями рынка труда, перспективами развития экономики и социальной сферы;
2. Формирования системы оценки качества профессионального образования в соответствии с требованиями ФГОС СПО.
3. _____

1. Организация педагогического процесса

1.1 Рабочие программы (разработка РП учебных дисциплин, профессиональных модулей, практик в соответствии с ФГОС, корректировка РП)

Специальность (код)	Дисциплина	Вид работы	Срок	Отметка о выполнении

1.2 Методические пособия по дисциплине: *(курс лекций, методические указания для выполнения контрольных работ, курсовых проектов и т.п.).*

Специальность (код)	Дисциплина	Наименование пособия	Срок	Отметка о выполнении

1.3 Организация и проведение открытых мероприятий (с представлением методической разработки, сценария и т.п.)

Группы	Дисциплина	Тема урока	Срок	Отметка о выполнении

1.4 Применение информационных технологий (разработка презентаций)

Специальность (код)	Дисциплина	Вид работы	Срок	Отметка о выполнении

Раздел 2 Организация исследовательской деятельности студентов (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, выставках, конференциях, конкурсах, неделях дисциплин и т.п.)

Группа	Мероприятие	Форма участия	Срок	Достижения

Раздел 3 Организация внеурочной деятельности (разработка планов и программ воспитательных мероприятий)

Специальность (код)	Вид работы	Группа	Срок	Отметка о выполнении

Раздел 4 Повышение квалификации

4.1 Участие в мероприятиях, проводимых в техникуме, в мероприятиях педагогического сообщества, обучение по программам ИРО и пр. (педсоветы, педчтения, семинары, конференции, совещания, участие в работе творческих, рабочих групп и т.п.)

Уровень проведения	Мероприятие	Форма участия	Тема выступления	Срок	Отметка о выполнении

Раздел 5 Организация методической деятельности

5.1 Разработка фонда оценочных средств для текущего и итогового контроля, промежуточной аттестации (тесты, задания для контрольных работ, курсовых проектов, учебных и производственных практик, экзаменационные билеты, оценочные листы, вариантов контрольных заданий для студентов заочной формы обучения и т.п.)

Специальность (код)	Дисциплина	Вид работы	Срок	Отметка о выполнении

5.2 Методическое обеспечение практических и самостоятельных работ (методические указания, рекомендации и разработки вариантов заданий)

Специальность (код)	Дисциплина	Содержание работы	Срок	Отметка о выполнении

5.3 Методические пособия государственной итоговой аттестации (разработка программы ГИА, заданий для ГИА, оценочных материалов, методических указаний к дипломным работам и профессиональной практике и т.п.)

Специальность (код)	Наименование разработки	Вид работы (новые или корректировка)	Срок	Отметка о выполнении

Раздел 6 Личное участие в конкурсном движении разного уровня

№	Мероприятие	Форма участия	Срок	Достижения

Раздел 7 Награды, звания, ученая степень, ученое звание

№	Мероприятие	Форма участия	Срок	Документ

Аналитический отчет



Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение

Свердловской области

«Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса»

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

за _____ ГОЛ

1. Общие сведения

1.1 Сведения о педагоге

Фамилия	
Имя	
Отчество	
Дата рождения	
Место рождения	
Адрес учреждения	
Мобильный телефон	
E-mail	
Общий трудовой стаж	
Педагогический стаж	
Стаж работы в данном учреждении	
Ученая степень	
Дополнительные сведения	

1.2 Сведения об образовании

Образование	
Название учебного заведения	
Период обучения	
Специальность	
Квалификация	
Специализация	

1.3 Сведения о повышении квалификации

Год	База повышения квалификации	Название курсов	Количество часов	Наименование и номер документа

1.4 Свидетельства общественного признания

Год	Название документа (благодарность, грамота, диплом и т.п)	Кем выдан документ

1.5 Сведения об участии в семинарах, конференциях, НПК

Год	Название мероприятия	Наименование документа (диплом, сертификат)	Вид участия в мероприятии

2. Результаты педагогической деятельности

2.1 Самоанализ педагогической деятельности

Компоненты деятельности	Показатели	Баллы
Эмоционально-психологический	1. Создает благоприятный психологический климат при организации образовательной деятельности, атмосферу взаимопонимания, взаимопомощи, толерантности	
	2. Использует знания об интересах и потребностях обучающихся в педагогической деятельности	
	3. Формирует учебно-познавательную мотивацию обучающихся	
	4. Владеет культурой письменной и устной речи, обладает педагогическим тактом	
Регулятивный	5. Обосновывает педагогическую деятельность с позиции нормативно-правовых документов	
	6. Ориентирует цели профессиональной деятельности на формирование общих и профессиональных компетенций, личностное развитие обучающихся	
	7. Рабочая программа (программы) по предмету деятельности соответствует нормативным требованиям	
	8. Применяет в образовательной деятельности образовательные технологии (проектные, исследовательские, развивающие и др.)	
Социальный	9. Развивает коммуникативные способности у обучающихся, формирует коллектив обучающихся	
	10. Применяет дифференцированный и индивидуальный подходы к обучению и воспитанию, сопровождение обучающихся с особыми образовательными потребностями	
	11. Использует в профессиональной деятельности информационно-коммуникационные технологии, современные средства обучения, технологии дистанционного обучения	
	12. Имеет свидетельства общественного признания профессиональных успехов (грамоты, благодарности, публикации в СМИ и др.)	
Аналитический	13. По итогам мониторингов, проводимых организацией, имеет стабильные результаты освоения всеми обучающимися образовательных программ (1 б.), достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ (2 б.)	
	14. По итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением правительства РФ (от 05.08.2013г., № 662) имеет стабильные положит. результаты освоения обучающимися образовательных программ (1 б.), достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ (2 б.)	
	15. Осуществляет анализ результатов образовательных достижений обучающихся на уровне сформированности общих и профессиональных	

2.3 Анализ результатов (пример)

Формирование универсальных учебных действий обучающихся совершенствуется с помощью ориентирования учебного процесса на развитие самостоятельности и ответственности обучающихся за результат своей деятельности, усиление практической направленности. Командные задания, проекты, самостоятельный анализ выполненной работы, ответы на вопросы позволяют в достаточной мере формировать универсальные учебные действия обучающихся по дисциплинам «Информатика», «Информационные технологии в профессиональной деятельности».

Индивидуальная работа с обучающимися включает в себя: подготовку к олимпиадам, конкурсам различного уровня и направленности.

2.4 Анализ выполнения программы

Дисциплина _____

Группа _____

Показатель	I семестр	II семестр	Всего
Количество часов по плану			
Фактически выполнено			
Списание			
Отставание			
Количество контрольных работ по плану			
Проведено			
Количество практических работ по плану			
Проведено			
Экскурсии по плану			
Проведено			

2.5 Участие обучающихся в учебно-исследовательской деятельности, НПК, конкурсах, олимпиадах

Учебный год	Название мероприятия	Место проведения	Уровень	Ф.И. студента	Результат

3. Результаты воспитательной работы

3.1 Участие обучающихся в мероприятиях воспитательной направленности

Название мероприятия	Результат
База образовательного учреждения	
База учреждений (организаций) района, города, области	
Региональный уровень	
Всероссийский уровень	

Международный уровень	

4. Результаты методической работы

4.1 Рабочие программы учебных дисциплин и профессиональных модулей

Специальность	Наименование РП УД и ПМ	Вид работы	Дата согласования

4.2 Контрольно-оценочные средства

Специальность	Наименование	Вид работы	Дата согласования

4.3 Контрольно-измерительные материалы

Специальность	Наименование	Вид работы	Дата согласования

4.4. Методические рекомендации к практическим работам

Специальность	Наименование	Вид работы	Дата согласования

4.5 Методические рекомендации к самостоятельным работам

Специальность	Наименование	Вид работы	Дата согласования

5. Планирование педагогической деятельности на следующий межаттестационный период

Цель _____

Задачи _____

Методические рекомендации

по созданию персонального сайта педагога



Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Свердловской области
«Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по созданию персонального сайта педагога

РАССМОТРЕНО на заседании ПЦК

Председатель ПЦК

« _____ » _____ 20 ____ г.

Современный мир захватил интернет. Его потенциальными пользователями является огромное количество людей. Создание сайта создает новую среду и новые возможности. Сайт оказывает огромную роль на развитие, самосовершенствование педагога как профессионала и как личности. Сайт – это движение вперед.

Цели персональных сайтов педагогов:

- Объединить электронные ресурсы педагогической деятельности.
- Суммировать использование системы интернета в педагогическом опыте.
- Родителям и обучающимся разрешить доступ в режиме online, offline между собой.
- Представить достижения и успехи преподавателя и обучающихся.
- В процессе обучения применять образовательные ресурсы сайтов .

В целом методические разработки, образовательные программы, электронные пособия, схемы необходимы для передачи информации педагогу в образовательном процессе. Правильно подобранный материал, позволяет уменьшить поиск информации в учебном процессе. В образовательном процессе преподаватель, при необходимости, может использовать мультимедийные установки для простоты передачи информации.

Необходимость сайта педагогу. Существует несколько подходов к данному вопросу. Педагог может представить информацию о своих достижениях, используя информационные технологии, представить свои результаты профессиональной деятельности.

Выгружая информацию вызывающую дополнительный интерес к дисциплине, можно мотивировать учеников для развития знаний в сфере информационных технологий и повысить авторитет преподавателя.

Для студентов имеется возможность продемонстрировать способности работы в мировой сети.

Для родителей использование информационных технологий даст простоту взаимодействия с родителями. Возможно, разместить раздел для

родителей, куда при необходимости, выгружать нужную информацию для облегчения взаимосвязи с родителями. По средствам этих ресурсов упростилась система общения с родителями а так же преподаватель мог бы отвечать на поставленные вопросы лично.

Для создания методической копилки и использования информационных технологий преподаватель может использовать свои материалы различными способами.

Требования к сайту:

- уникальность
- удобство в работе
- грамотность
- не перегруженным ненужной информацией
- титульная страница сайта обязательно должна быть оформлена
- обновляющимся.

Наличие бесплатных сервисов для создания сайта:

A5 (<http://www.a5.ru/>) - это специальный ресурс, с помощью которого даже человек, не имеющий особых навыков в программировании, сможет создать собственный сайт, достойный внимания посетителей. На базе платформы мощная флеш-система, с её помощью происходит процесс конструирования.

Jimdo (<http://ru.jimdo.com/>) - один из популярных онлайн-конструкторов сайта, который позволяет с легкостью создать бесплатный сайт. Сервис Jimdo - это широкие возможности для создания многофункционального сайта, простота настройки, управления дизайном и контентом, на сайте имеются подробные подсказки для каждого Вашего действия.

FOXI BIZzz (<http://foxi.biz/index.html>) - это бесплатная SaaS система, позволяющая создавать сайты и управлять ими без специальных знаний и навыков. Готовый конструктор сайтов позволит быстро настроить дизайн и функциональность сайта, без программного обеспечения.

Wix.com (<http://www.wix.com/my-account/sites/>) - бесплатный уникальный онлайн-конструктор, где есть всё для создания высококачественного, эксклюзивного и индивидуального Flash-сайта любой сложности, различного дизайна и с различными возможностями без знания языка программирования. В помощь пользователям есть обучающий видеоурок по созданию Flash-сайта. Вы можете создавать сайт с нуля или с помощью уже готовых шаблонов. Возможности: можно вставлять разные мультимедийные фрагменты (аудио, анимацию, фотографии, картинки, видео, иконки, виджеты и многое другое).

Okis.ru (<http://okis.ru/>) - бесплатный хостинг с очень дружелюбным интерфейсом. Данный сервис предоставляет возможность бесплатно создать свой сайт. Качественная техподдержка и обширный форум (в отличие от большинства других сервисов бесплатного хостинга), всегда поможет получить ответ на любой ваш вопрос.

Типы сайтов:

1. Сайт-визитка наиболее удачно представляет имидж учителя и сообщает общие сведения о нем: образование, стаж работы, основные направления деятельности, грамоты и благодарности за педагогическую работу, публикации и т. д. Такой сайт хорошее подспорье при составлении резюме учителя.

2. Сайт-портфолио может включать следующие разделы: 1) общие сведения об учителе: образование, трудовой стаж, курсы повышения квалификации, награды, грамоты, благодарственные письма и другое; 2) результаты педагогической деятельности, представление научно-методической работы, презентацию педагогического опыта, разработки уроков, материалы по внеурочной деятельности по предмету и другое.

3. Предметный сайт наполняется разнообразной информацией по предмету (видео, аудио, мультимедийной). Обычно структура сайта определяется или предметными линиями курса, или классно-урочной системой. Информация, как правило, предназначенная для учителей, может быть не только прочитана, но и скачана.

Резюме: персональный сайт педагога играет важную роль для создания имиджа педагога как личности. Возможности использования персональных сайтов безграничны. Можно отметить, что разработка педагогических сайтов дает возможность развития информационно-коммуникационных компетенций не только обучающегося, но и самих педагогов. Сайты становятся настоящим электронным Портфолио педагога, визитной карточкой педагога и его педагогической деятельности.

Список использованных источников

1. Создание персонального сайта учителя. Е. О. Мархасева
<http://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2013/01/20/sozdanie-personalnogo-sayta-uchitelya>
2. Создание персонального сайта учителя <http://sitepara.ru/sozdanie-personalnogo-sajta-uchitelya.html>
3. Лучшие решения для создания персонального сайта педагога. Электронный журнал «Образцовая школа». http://obrazshkola.ru/?page_id=637
4. Сайт учителя начальной школы Н. В. Свирида <http://nsportal.ru/sviridana-talya-viktorovna>
5. Использование персонального интернет сайта педагога в процессе обучения истории. Н. А. Позднякова
http://pozdnyakova.ucoz.ru/publ/stati_mezhdunarodnykh_konferencij_po_pedagogike/sajt_kak_novaja_forma_obshhenija_shkoly_i_semi/ispolzovanie_personalnogo_internet_sajta_pedagoga_v_processe_obuchenija_istorii/5-1-0-2
6. Сапожкова Ю.А. Создание и развитие персонального сайта учителя. Методические рекомендации, Вологда, 2012г.
http://viro.edu.ru/attachments/article/3861/Pers_sajt.pdf
7. Требования к школьным сайтам http://school-001.ucoz.ru/publ/trebovaniya_k_shkolnym_sajtam/1-1-0-1
8. Рекомендации по созданию сайта. CMS.S3 Сервис управления сайтом.
<http://cms-megagroup.ru/rekom>
9. Трофимова Ю.Е. Методические рекомендации. Структура, содержание и дизайн сайта образовательного учреждения. Нефтекамск, 2012г.
<http://gсpi.neftekamsk.ru/dokument/rekomendacii/sait%20OU.pdf>

Положение об организации стажировок для педагогических работников
и мастеров производственного обучения

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области

«Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса»

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Совета
учреждения

«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ СО «УрТАТиС»

_____ Я.М. Чухломин

«__» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об организации стажировок для педагогических работников
и мастеров производственного обучения

Рег.№ _____

Екатеринбург

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение устанавливает порядок и формы прохождения стажировки педагогическими работниками (далее – Техникум).

Нормативной базой организации стажировки педагогических работников являются следующие документы:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Устав
- Федеральные государственные образовательные стандарты по специальностям и профессиям;
- данное Положение.

1.2 Стажировка является одной из основных организационных форм дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) педагогических работников техникума и осуществляется в целях непрерывного совершенствования их профессионального мастерства.

1.3 Стажировка является индивидуальной формой дополнительного профессионального образования педагогических работников. Главной задачей стажировки является обновление и углубление знаний в психолого-педагогической, профессиональной и общекультурной областях на основе ознакомления с современными достижениями науки, прогрессивной техники и технологии, освоение новых форм, методов и средств обучения, изучение отечественного и зарубежного опыта.

1.4 Основными видами стажировки являются:

- производственная стажировка;
- педагогическая стажировка;
- научно-исследовательская стажировка.

1.5 Производственная стажировка проводится на предприятиях и в организациях реального сектора экономики, где стажер приобретает или повышает квалификационный разряд (класс, категорию), знакомится с новой техникой, технологией производства соответствующей отрасли, процессами

хозяйствования, организацией, экономикой производства, обслуживанием новых машин, агрегатов.

1.6 Педагогическая стажировка проводится в учреждениях профессионального образования. Стажер овладевает опытом организации учебной и воспитательной работы, знакомится с современными формами и методами учебно-воспитательной работы, изучает инновационные педагогические технологии.

1.7 Научно-исследовательская стажировка преподавателей проводится в научных организациях, высших учебных заведениях, учреждениях дополнительного образования. Стажер овладевает методами научного исследования, современными достижениями науки, методологией исследовательской работы.

1.8 Стажировка может проводиться по месту нахождения техникума а также в организациях, предприятиях, ведущих научно-исследовательских центрах.

2. Организация стажировки

2.1 Организация стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения включает в себя:

- перспективное и ежегодное планирование стажировки;
- заключение договоров на осуществление стажировок с организациями и предприятиями, соответствующими профилям реализуемых специальностей, профессий;
- разработку, согласование и утверждение программы стажировки;
- проведение стажировки.

2.2 Направление преподавателей и мастеров производственного обучения. Для прохождения стажировки может осуществляться на основании:

- решения педагогического совета техникума;
- рекомендации аттестационной комиссии;

- истечения трехлетнего срока с момента последнего профессионального повышения квалификации, стажировки преподавателя или мастера производственного обучения;

- инициативы самого преподавателя или мастера производственного;
- обучения при наличии согласия принимающей на стажировку организации или предприятия.

2.3 Направление преподавателей и мастеров производственного обучения для прохождения стажировки оформляется приказом по техникуму, прием на стажировку - приказом по организации согласно договору о сотрудничестве.

2.4 Руководители организаций, реализующих стажировку преподавателей и мастеров производственного обучения:

- определяют места для стажеров;
- закрепляют за стажером руководителя стажировки из числа наиболее опытных сотрудников или высококвалифицированных рабочих.

Руководитель стажировки проводит регулярные консультации стажера и контролирует результаты его Практической деятельности на стажировке.

2.5 Стажер работает по программе, утвержденной директором техникума и согласованной с руководителем стажирующей организации.

2.6 Программа стажировки предусматривает работу по профилю непосредственно на рабочем месте по овладению инновационных технологий и приемов труда, ознакомлением с современным оборудованием, экономикой и организацией предприятия, охраной труда,

2.7 Программа стажировки должна содержать:

- самостоятельную теоретическую подготовку;
- приобретение профессиональных и организаторских навыков;
- изучение организации и технологии профессиональной деятельности приобретение дополнительных профессиональных компетенций;
- работу с нормативно-правовой и другой документацией;
- выполнение функциональных обязанностей должностных лиц (в качестве временно исполняющего обязанности или Дублера);

- участие в совещаниях, деловых встречах и др.

2.8 В целом содержание стажировки определяется с учетом предложений учреждений, направляющих специалистов на стажировку, самих стажеров, рекомендаций ведущих специалистов, содержания образовательных программ.

Программы целевых краткосрочных стажировок могут предусматривать изучение какой-либо одной темы основной профессиональной образовательной программы, например: изучение одной технологической операции; вида профессиональной деятельности; оборудования или технологии.

2.9 За преподавателями и мастерами производственного обучения, проходящими стажировку на предприятиях, учреждениях с отрывом от работы, сохраняется во время прохождения стажировки должность и заработная плата по месту работы.

2.10 В случаях прохождения стажировки в организациях, расположенных в других регионах, стажерам оплачиваются командировочные расходы по установленным действующим законодательством нормам.

3. Содержание стажировки

3.1 Стажировка педагогических работников техникума осуществляется по индивидуальным программам. Программы стажировки разрабатываются преподавателем (мастером производственного обучения), согласовываются с принимающей на стажировку организацией и утверждаются заместителем директора техникума.

3.2 Программа стажировки может предусматривать:

- самостоятельную теоретическую подготовку;
- приобретение профессиональных и организаторских навыков;
- изучение организации и технологии производства, работ;
- непосредственное участие в деятельности организации;
- работу с технической, нормативной и другой документацией;

- знакомство с новыми производственными технологиями;
- приобретение навыков работы на современном оборудовании;
- выполнение функциональных обязанностей должностных лиц; - участие в производственных совещаниях, деловых встречах и др.

4. Документальное оформление стажировки

4.1. Основным документом, регламентирующим прохождение стажировки педагогическим работником техникума является программа стажировки (см. Приложение 1).

4.2. Основным отчетным документов является Отчет педагогического работника о стажировке (см. Приложение 2), а также отзыв от организации (см. Приложение 3), либо свидетельство о прохождении стажировки (приложение 4).

4.3. Сведения о результатах прохождения стажировки систематизируются в личном деле педагогического работника и учитываются при прохождении аттестации.

СОГЛАСОВАНО
Принимающая организация

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель директора по НМР
_____/_____/_____
« ____ » _____ 20__ г.

ПРОГРАММА СТАЖИРОВКИ

(ФИО, должность)

1. Форма стажировки: _____
(с отрывом или без отрыва от основной работы)
2. Срок стажировки: с _____ по _____
3. Место прохождения стажировки _____
(наименование предприятия, организации, учреждения, а также отдела)
4. Руководитель (консультант) стажировки _____
(ФИО, должность)
5. Цель стажировки _____
6. Перечень основных вопросов, подлежащих изучению:

№ п/п	Наименование тем, разделов, модулей	Требования к знаниям, умениям, практическому опыту	Объем времени, отведенный на освоение, часов.	Всего:

Согласовано: _____ / _____ ./

ОТЧЕТ О СТАЖИРОВКЕ

(ФИО, должность)

1. Форма стажировки: _____
(с отрывом или без отрыва от основной работы)

2. Срок стажировки: с _____ по _____

3. Место прохождения стажировки _____
(наименование предприятия, организации)

4. Руководитель (консультант) стажировки _____
(ФИО, должность)

5. Цель стажировки _____

6. Наименование дисциплин или профессиональных модулей, по которым проводилась стажировка _____

7. Краткое описание практической значимости стажировки для использования в учебном процессе _____

Преподаватель _____
подпись /ФИО/

Отчет о прохождении стажировки рассмотрен на заседании ПЦК

Протокол заседания от _____ № _____

Председатель ПЦК _____ / _____

ОТЗЫВ (ЗАКЛЮЧЕНИЕ) О СТАЖИРОВКЕ

(ФИО, должность)

1. Форма стажировки: _____
(с отрывом или без отрыва от основной работы)
2. Срок стажировки: с _____ по _____
3. Место прохождения стажировки _____
(наименование предприятия, организации)
4. Руководитель (консультант) стажировки _____
(ФИО, должность)
5. Отзыв руководителя (консультанта) о прохождении стажировки

Руководитель стажировки _____

Должность _____

« ____ » _____ 20__ г.

С отзывом (заключением) руководителя стажировки ознакомлен(а):

Стажер _____ /ФИО/

СВИДЕТЕЛЬСТВО № _____

Выдано « _____ » _____ 20__ г.

ФИО _____

(должность)

в том, что с « _____ » _____ 20__ г. по « _____ » _____ 20__ г.

прошел (ла) _____ стажировку в _____

наименование организации, отдела

по теме: « _____ »

в объеме _____ часов.

Выполняемые стажером работы:

- самостоятельная теоретическая подготовка;
- приобретение профессиональных и организаторских навыков;
- изучение организации и технологии профессиональной деятельности;
- непосредственное участие в планировании работы предприятия, цеха, участка, отдела;
- работа с технической, нормативной и другой документацией;
- знакомство с новыми производственными технологиями;
- приобретение навыков работы на современном оборудовании;
- выполнение функциональных обязанностей должностных лиц; - участие в производственных совещаниях, деловых встречах и др.

Прохождение стажировки признано успешным с оценкой _____

_____ (подпись руководителя)

_____ (расшифровка подписи)

Дата выдачи « _____ » _____ 20__ г.

М.П.

Программа стажировки

ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса»

СТАЖИРОВКА

Развитие профессиональных компетенций преподавателей и мастеров производственного обучения, реализующих образовательные программы по укрупненной группе профессий/специальностей

23.00.00 ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ НАЗЕМНОГО ТРАНСПОРТА

Цель обучения по дополнительной профессиональной программе: Развитие профессиональных компетенций преподавателей и мастеров производственного обучения в части освоения современных технологий и методов диагностирования технического состояния систем, агрегатов, деталей и механизмов автомобиля.

Стажировка носит практический характер и пройдет на площадке ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» по адресу: г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 14.

Срок проведения программы: с 14 по 18 октября 2019 г.

В содержании программы будут рассмотрены следующие темы и вопросы:

- техническое состояние автомобильных двигателей, электрических и электронных систем автомобилей, автомобильных трансмиссий, ходовой части и механизмов управления автомобилей;
- оформление отчетной документации по результату диагностики;
- выполнение вспомогательных работ по проведению техосмотра автотранспортных средств;

- контроль состояния ТС при помощи диагностического оборудования;
- организация соблюдения технологии техосмотра ТС.
- управление персоналом пункта техосмотра.

По результатам каждый слушатель-стажер:

- научиться обеспечивать производственную деятельность по техническому осмотру транспортных средств и определять соответствие машин и механизмов требованиям безопасности;
- разработает оценочные (контрольно-измерительные) материалы в части заданий для выполнения практических действий в реальных или модельных условиях по теме «Техническое состояние систем, агрегатов, деталей и механизмов автомобиля»

ПРОГРАММА СТАЖИРОВКИ

Дата	Начало занятий	Окончание занятий	Тема занятия
14.10.2019	09:00	09:45	Введение в программу. Государственная политика в области внедрения профессиональных стандартов
	09:50	10:35	Особенности формирования общих и профессиональных компетенций у обучающихся с учетом требований профессиональных стандартов
	10:45	12:20	Корректировка рабочих программ с учетом требований профессионального стандарта
	12:50	16:10	Освоение технологических операций на новейшем производственном оборудовании по специальности (профессии) (по выбору обучающихся)
15.10.2019	09:00	12:20	Требования к условиям, оборудованию, технологической оснастке при освоении инновационных производственных технологий по специальности (профессии) (по выбору обучающихся)
	12:50	16:10	Мастер-классы по освоению технологий работы на инновационном оборудовании (по выбору обучающихся)
16.10.2019	09:00	16:10	Освоение методики работы на новейшем производственном оборудовании по специальности (профессии) (по выбору обучающихся)

Дата	Начало занятий	Окончание занятий	Тема занятия
17.10.2019	09:00	10:35	Освоение методики работы на новейшем производственном оборудовании по специальности (профессии) (по выбору обучающихся)
	10:45	16:10	Освоение технологических операций на новейшем производственном оборудовании по специальности (профессии) (по выбору обучающихся)
18.10.2019	09:00	12:20	Корректировка рабочих программ с учетом требований профессионального стандарта
	12:50	15:10	Итоговая аттестация

ЖЕЛАЕМ УСПЕХОВ!

Презентация к занятию
Формирование общих и профессиональных компетенций как условие
повышения качества СПО

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

**ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного
транспорта и сервиса»**

**СТАЖИРОВКА
14.10-18.10 2019 г.**

- * Развитие профессиональных компетенций преподавателей и мастеров производственного обучения, реализующих образовательные программы по укрупненной группе профессий/специальностей 23.00.00 ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ НАЗЕМНОГО ТРАНСПОРТА

Разработал – Тюлькин Н.М., преподаватель 1КК

**Формирование общих и профессиональных
компетенций как условие повышения качества
СПО**

- * Модернизация образования в учреждениях, осуществляющих профессиональное обучение и профессиональную подготовку в настоящее время, связана с реализацией компетентного подхода.
- * Компетентный подход ориентирован на такой результат образования, в качестве которого рассматривается не только усвоенная информация, а способность выпускника действовать в различных профессиональных и жизненных ситуациях.

- * **Компетенция – это общая способность, основанная на знаниях, опыте, ценностях, склонностях, которые приобретены благодаря обучению.**
- * **Необходимо различать компетенцию и умение.**
- * **Умение – это действие в специфической ситуации, компетенция – это характеристика, которую можно извлечь из наблюдений за действиями, за умениями. Таким образом, умения представляются как компетенция в действии. Компетенция – это то, что порождает умение, действие.**
- * **«Компетенция = Знания + Опыт + Поведение».**

Цель обучения

- * **овладение обучающимися различного рода компетенциями: общими (ОК) и профессиональными (ПК) - выражающими, что именно студент будет знать, понимать и способен делать после завершения освоения учебной дисциплины, профессионального модуля или всей основной профессиональной образовательной программы по профессии или специальности.**

В структуру компетенции входят знания, умения и теоретическая прикладная применимость знаний. Поэтому преподавателям следует отойти от традиционной системы обучения по принципу «выучил - не выучил», отчитался по данной теме на семинарском занятии или нет, а использовать другой подход: сумел ли применить полученные знания в конкретной ситуации, сформировалась компетенция в процессе обучения или нет.

Вместо простой передачи знаний, умений, навыков от преподавателя к студенту приоритетной целью профессионального образования становится формирование у студентов способности успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач профессионального рода деятельности (ПК) и способности применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач общего рода, а также, в определенной широкой области (ОК). Совокупность требований к личности студента, заключенных в ОК, говорит об усилении личностной направленности образовательного процесса.

*** Формирование компетенций – это системный эффект, который не может быть обеспечен отдельным мероприятием. Каждая компетенция формируется не отдельной дисциплиной, модулем или практикой, но большой их совокупностью, а также образовательной средой в целом.**

*** Внедрение компетентного подхода в педагогическую практику требует изменения содержания и методов обучения, уточнения видов деятельности, которыми должны овладеть студенты к окончанию образования.**

*** При формировании у студентов компетенций традиционные средства в арсенале преподавателя (учебники, наглядные пособия, дидактический материал и прочее) должны быть дополнены современным инструментарием, так, например, тренингами, формами проектного и проблемного обучения, т.е. смещение акцента с односторонней активности преподавателя на самостоятельное учение, ответственность и активность самих студентов.**

В образовательном процессе ОК и ПК могут быть приобретены студентами, если создаются следующие условия:

Деятельностный характер обучения, т.е. включение учащихся в реализацию какой-либо деятельности – исследование, проектирование, руководство.

- * Ориентация учебного процесса на развитие самостоятельности и ответственности студента за результаты своей деятельности.**
- * Создание условий для приобретения опыта постановки и достижения цели.**
- * Разработка системы оценивания уровня сформированности той или иной компетенции.**
- * Демонстрация педагогом своего собственного компетентного поведения.**

Рекомендации для организации учебного процесса

- * Стараться увлечь студентов проблемой и процессом ее глубокого исследования, стимулировать творческое мышление при помощи умело поставленных вопросов.**
- * Проявлять терпимость к ошибкам студентов, допускаемым ими в попытках найти собственное решение. Предлагать свою помощь или направлять к нужным источникам информации только в тех случаях, когда обучающийся начинает чувствовать безнадежность своего поиска.**
- * Стараться избегать директивных правил, которые мешают обучающимся приобретать определенные виды опыта или заставляют их скрывать удовлетворение, получаемое ими от профессиональной деятельности.**

*** Компетентностный подход ориентирован на создание условий для формирования комплекса компетенций у выпускника, означающих потенциал, способствующий выживанию и устойчивой жизнедеятельности в условиях многофакторного и социального пространства.**

Формирование компетенций происходит средствами содержания образования. В итоге у студента развиваются способности и появляются возможности решать в повседневной жизни реальные проблемы.

*** Совокупность правильно выбранных форм и методов обучения и оценки позволяют преподавателю сформировать общие и профессиональные компетенции и однозначно диагностировать их сформированность.**

- * В результате компетентного подхода специалист «на выходе» не только соответствует определенным рыночным ожиданиям, но и может быстро адаптироваться к изменяющимся условиям и демонстрировать высокую эффективность в работе.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

**СПЕЦИАЛИСТ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЛЕГКОВЫХ И
ЛЕГКИХ ГРУЗОВЫХ АВТОМОБИЛЕЙ**

(стандарт подготовленности работника, претендующего на
должность специалиста по техническому обслуживанию и
ремонту легковых и легких грузовых автомобилей)

Содержание

- I. Общие сведения
- II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)
- III. Характеристика обобщенных трудовых функций
 - * 3.1. Обобщенная трудовая функция «Фундаментальные умения специалиста автосервиса»
 - * 3.2. Обобщенная трудовая функция «Ремонт двигателя легкового и легкого грузового автомобиля»
 - * 3.3. Обобщенная трудовая функция «Ремонт электрического / электронного оборудования легкового и легкого грузового автомобиля»
 - * 3.4. Обобщенная трудовая функция «Ремонт систем отопления вентиляции и кондиционирования легкового и легкого грузового автомобиля»
 - * 3.5. Обобщенная трудовая функция «Ремонт систем, отвечающих за эффективность работы двигателя легкового и легкого грузового автомобиля»
 - * 3.6. Обобщенная трудовая функция «Ремонт тормозных систем и тормозных механизмов легкового и легкого грузового автомобиля»
 - * 3.7. Обобщенная трудовая функция «Ремонт подвести и рулевого управления легкового и легкого грузового автомобиля»
 - * 3.8. Обобщенная трудовая функция «Ремонт механической (мануальной) трансмиссии / трансэксла и ведущих оси легкового и легкого грузового автомобиля»
 - * 3.9. Обобщенная трудовая функция «Ремонт автоматической трансмиссии / трансэксла легкового и легкого грузового автомобиля»
- IV. Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта

Основная цель вида профессиональной деятельности

- * **Диагностика, техническое обслуживание, ремонт и регулировка узлов агрегатов и систем легковых автомобилей и легких грузовых автомобилей, принадлежащих гражданам и организациям различных форм собственности; контроль качества произведенного технического обслуживания или ремонта; обеспечение оказания услуг, отвечающих требованиям потребителя и требованиям регламента «О безопасности колесных транспортных средств»; ведение отчетной документации**

Группа занятий

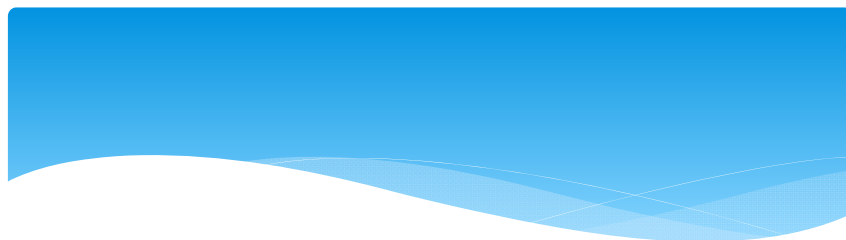
- * 7231 Механики и ремонтники автотранспортных средств
- * 7412 Электрик, автотранспортные средства

- * 31.004 Специалист по механотронным системам автомобиля
- * 2320 Преподаватели средних профессиональных образовательных организаций

Перечень обобщенных трудовых функций, отнесенных к виду трудовой деятельности «Техническое обслуживание и ремонт легковых и легких грузовых автомобилей»

Фундаментальные умения специалистов автосервиса

- * Ремонт электрического / электронного оборудования легкового и легкого грузового автомобиля
- * Ремонт систем, отвечающих за эффективность работы двигателя легкового и легкого грузового автомобиля
- * Ремонт подвести и рулевого управления легкового и легкого грузового автомобиля
- * Ремонт автоматической трансмиссии / трансэксла легкового и легкого грузового автомобиля
- * Ремонт двигателя легкового и легкого грузового автомобиля
- * Ремонт систем отопления вентиляции и кондиционирования легкового и легкого грузового автомобиля
- * Ремонт тормозных систем и тормозных механизмов легкового и легкого грузового автомобиля
- * Ремонт механической (мануальной) трансмиссии / трансэксла и ведущих оси легкового и легкого грузового автомобиля



*СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

Проект по обеспечению соответствия материально-технической базы образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования, современным требованиям
(Фрагмент)

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса»

Раздел 1. Описание проекта

Цель проекта: модернизация действующих и создание новых мастерских для обеспечения соответствия материально-технической базы образовательной организации, реализующей программы среднего профессионального образования, современным требованиям для различных категорий населения, современной качественной подготовке квалифицированных кадров в части соответствия с требованиями ФГОС, стандартами Ворлдскиллс Россия, отраслевых профессиональных стандартов, инновационного развития экономики субъектов РФ.

Задачи:

1. Совершенствование качества процесса обучения, обеспечивающего подготовку конкурентоспособных на рынке труда и востребованных региональной экономикой выпускников.
2. Совершенствование качества воспитательного процесса, обеспечивающего создание условий для социализации и самореализации обучающихся.
3. Повышение профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров в соответствии с требованиями модернизируемой системы профессионального образования

4. Совершенствование материально-технической базы профессиональной образовательной организации в соответствии с современными тенденциями развития системы профессионального образования.

5. Совершенствование и расширение взаимодействия с социальными партнерами и работодателями, сетевого взаимодействия с ПОО на региональном и международном уровне.

6. Обеспечение доступности современного образования для различных категорий населения в соответствии с их образовательными потребностями.

7. Совершенствование управления финансовыми ресурсами, обеспечивающими реализацию программы модернизации и создания мастерских.

1.1 Выбранное для реализации проекта направление создания мастерских: Лот 4 - Обслуживание транспорта и логистика, и приоритетная группа компетенций:

- Кузовной ремонт
- Ремонт и обслуживание легковых автомобилей
- Окраска автомобиля
- Экспедирование грузов
- Управление экскаватором

1.2 Обоснование выбора направления создания мастерских и приоритетной группы компетенций

В настоящее время ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» - одно из крупных образовательных организаций г. Екатеринбурга и Свердловской области.

В техникуме успешно реализуются основные профессиональные образовательные программы по укрупненным группам профессий и специальностей:

23.00.00 Техника и технологии наземного транспорта

38.00.00 Экономика и управление.

Многофункциональным центром прикладных квалификаций ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» успешно реализуются программы дополнительного профессионального образования, программы профессиональной подготовки и переподготовки по укрупненным группам профессий и специальностей, реализуемым в техникуме.

1.3 Ожидаемые изменения в содержании и технологиях реализации образовательного процесса на основе создания материально-технической базы по приоритетной группе компетенций (мастерских).

Педагогическими работниками техникума осуществляется профессиональная деятельность, которая представляет собой внедрение в учебно-воспитательный процесс современных образовательных технологий, приемам научно-обоснованной организации труда, навыкам производственной и самостоятельной работы, способствующим самореализации студентов, созданию ситуации открытости и успеха.

В целях развития творческого потенциала студентов используются различные методы: метод проектов, игровые технологии, проблемное обучение, интерактивное обучение, групповые технологии обучения. Использование перечисленных методов благоприятствует созданию атмосферы сотрудничества, организации совместной творческой деятельности в обучении, активному участию студентов в учебном процессе.

Создание новых мастерских в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями, в том числе стандартами Ворлдскиллс Россия привнесет в практическую подготовку обучающихся качественные изменения в подготовке будущих специалистов в постоянно развивающихся технологиях.

Основными функциями мастерских являются:

– образовательная деятельность по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования на уровне, соответствующем профессиональным стандартам, лучшему отечественному и международному опыту, в том числе стандартам Ворлдскиллс Россия;

– образовательная деятельность по программам профессионального обучения и дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки) на уровне, соответствующем профессиональным стандартам, лучшему отечественному и международному опыту, в том числе стандартам Ворлдскиллс Россия;

– образовательная деятельность по дополнительным общеобразовательным программам для детей и взрослых;

– обеспечение условий для оценки компетенций и квалификации;

– проведение профориентационных мероприятий для обучающихся образовательных организаций, в том числе с целью получения первой профессии.

При реализации образовательных программ образовательная организация планирует применять электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. При обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах. Реализация образовательных программ будет осуществляться образовательной организацией как самостоятельно, так и посредством сетевой формы на государственном языке РФ.

Профессиональный цикл образовательной программы включает профессиональные модули, которые формируются в соответствии с основными видами деятельности, предусмотренными ФГОС СПО. В профессиональный цикл образовательных программ входят следующие виды практик: учебная практика и производственная практика. Учебная и производственная практики проводятся при освоении обучающимися профессиональных компетенций в рамках профессиональных модулей. Государственная итоговая аттестация проводится в форме защиты выпускной квалификационной работы в виде демонстрационного экзамена.

Внедряя данный проект, техникум следует приоритетным направлениям социально-экономической политики Свердловской области на 2016-2030 годы: создание конкурентных условий для накопления и сохранения человеческого потенциала; создание условий для повышения конкурентоспособности промышленного, инновационного и предпринимательского потенциала экономики; обеспечение сбалансированного развития территории Свердловской области и региона в целом. Также проект разработан в соответствии с основной задачей концепции развития сферы образования на территории Свердловской области на период до 2035 года. В рамках концепции на базе ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» будут созданы условия для конкурентоспособного профессионального образования, а также пройдет совершенствование системы подготовки кадров по наиболее востребованным в экономике Свердловской области профессиям и специальностям.

Распространение и тиражирование полученных в ходе реализации проекта материалов будет осуществляться через: определение целевых аудиторий и приоритетных каналов коммуникации; медиапланирование; подготовку новостных поводов, рейтинг пресс-материалов; инициирование публикаций в СМИ; подготовку PR- и промо-акций; разработку и проведение отраслевых и региональных PR-кампаний; подготовку и проведение пресс-мероприятий: пресс-туры, пресс-конференции и брифинги и т.д. информационную кампанию в социальных сетях (SMO); подготовку и проведение видеоконференций, вебинаров; пресс-клиппинг и анализ результатов информационной кампании.

1.4. Соответствие закупаемого учебно-лабораторного и учебно-производственного оборудования, программного и методического обеспечения образовательного процесса целям проекта

Мастерская: Компетенции Экспедирование грузов

Техническое описание компетенции

Техническое описание компетенции Экспедирование грузов

В результате подготовки по компетенции «Экспедирование грузов», обучающиеся должны показать знания, умения, практический опыт и владения общими и профессиональными компетенциями:

иметь практический опыт:

- ведения технической документации, контроля выполнения заданий и графиков;
- использования в работе электронно-вычислительных машин для обработки оперативной информации;
- расчета норм времени на выполнение операций;
- расчета показателей работы объектов транспорта.
- применения теоретических знаний в области оперативного регулирования и координации деятельности;
- применения действующих положений по организации пассажирских перевозок;
- самостоятельного поиска необходимой информации;
- оформления перевозочных документов;
- расчета платежей за перевозки.

Уметь:

- анализировать документы, регламентирующие работу транспорта в целом и его объектов в частности;
- использовать программное обеспечение для решения транспортных задач;
- применять компьютерные средства
- обеспечить управление движением;
- анализировать работу транспорта;
- рассчитывать показатели качества и эффективности транспортной логистики;
- определять класс и степень опасности перевозимых грузов;
- определять сроки доставки.

Знать:

- оперативное планирование, формы и структуру управления работой на транспорте (по видам транспорта);
- основы эксплуатации технических средств транспорта (по видам транспорта);
- систему учета, отчета и анализа работы;
- основные требования к работникам по документам, регламентирующим безопасность движения на транспорте;
- состав, функции и возможности использования информационных и телекоммуникационных технологий в профессиональной деятельности.
- требования к управлению персоналом;
- систему организации движения;
- правила документального оформления перевозок пассажиров и багажа;
- основные положения, регламентирующие взаимоотношения пассажиров с транспортом (по видам транспорта);
- основные принципы организации движения на транспорте (по видам транспорта);
- особенности организации пассажирского движения;
- ресурсосберегающие технологии при организации перевозок и управлении на транспорте (по видам транспорта).
- основы построения транспортных логистических цепей;
- классификацию опасных грузов;
- порядок нанесения знаков опасности;
- назначение и функциональные возможности систем, применяемых в грузовой работе;
- правила перевозок грузов;
- организацию грузовой работы на транспорте;

- требования к персоналу по оформлению перевозок и расчетов по ним;
- формы перевозочных документов;
- организацию работы с клиентурой;
- грузовую отчетность;
- меры безопасности при перевозке грузов, особенно опасных;
- меры по обеспечению сохранности при перевозке грузов;
- цели и понятия логистики;
- особенности функционирования внутрипроизводственной логистики;
- основные принципы транспортной логистики;
- правила размещения и крепления грузов

Результатом освоения программы подготовки является формирование у студента практических профессиональных умений в рамках модулей ППССЗ СПО по основным видам профессиональной деятельности, необходимых для последующего освоения ими профессиональных (ПК) и общих (ОК) компетенций

ПК 1.2 Организовывать работу персонала по обеспечению безопасности перевозок и выбору оптимальных решений при работах в условиях нестандартных и аварийных ситуаций.

ПК 1.3 Оформлять документы, регламентирующие организацию перевозочного процесса.

ПК 2.1 Организовывать работу персонала по планированию и организации перевозочного процесса.

ПК 2.2 Обеспечивать безопасность движения и решать профессиональные задачи посредством применения нормативно-правовых документов.

ПК 2.3 Организовывать работу персонала по технологическому обслуживанию перевозочного процесса.

ПК 3.1 Организовывать работу персонала по оформлению и обработке документации при перевозке грузов и пассажиров и осуществлению расчетов за услуги, предоставляемые транспортными организациями.

ПК 3.2 Обеспечивать осуществление процесса управления перевозками на основе логистической концепции и организовывать рациональную переработку грузов.

ПК 3.3 Применять в профессиональной деятельности основные положения, регулирующие взаимоотношения пользователей транспорта и перевозчика.

ПК 3.4 Выбирать транспортно-технологические схемы перевозок отдельных видов грузов.

ПК 3.5 Учитывать порядок оформления документов при перевозке различных грузов в международном сообщении и организацию работы таможи.

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

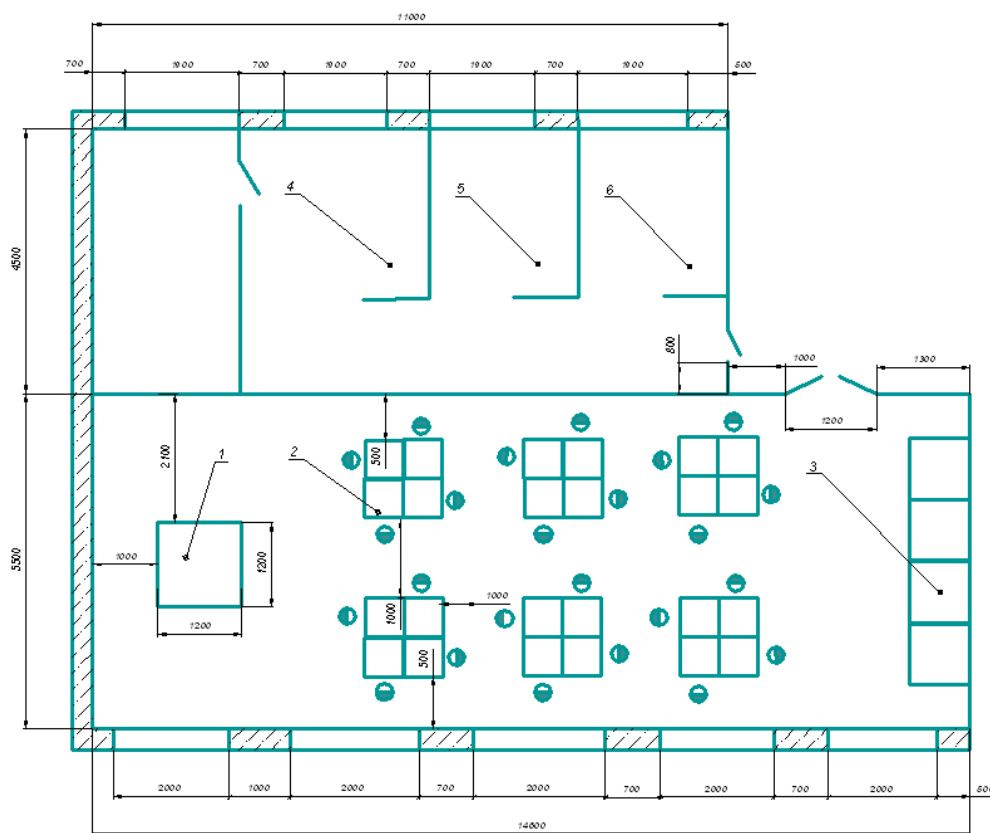
ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

Схема мастерской «Экспедирование грузов»



Условные обозначения:

- 1 – Рабочее место преподавателя
- 2 – Мобильные рабочие места обучающихся
- 3 – Место для оргтехники
- 4 – Комната главного эксперта
- 5 – Комната экспертов
- 6 – Брифинг-зона

Использование учебно-лабораторного оборудования мастерской по компетенции Экспедирование грузов

Учебно-лабораторное оборудование		Расчетная стоимость (тыс.руб)
Наименование	Количество	
1	2	3
компьютер	26	910.00
Экран	1	11.00
Доска меловая, маркерная, поворотная с антибликовым покрытием	1	9.00
Интерактивная доска	1	40.00
МФУ лазерный	1	9.00
Мультимедийный проектор с кронштейном крепления	1	30.00
Рабочие места для обучающихся	25	130.00
Кондиционер	1	30.00
Рабочее место преподавателя	1	6.00
Жалюзи	2100	10.00
Итого:		1185.00

23.02.01 Организация перевозок и управление на транспорте (по видам)

Дисциплины, междисциплинарные циклы, профессиональные модули

1. Международные перевозки грузов и пассажиров;
2. Технология перевозочного процесса;
3. Информационное обеспечение перевозочного процесса;
4. Автоматизированные системы управления;
5. Организация пассажирских перевозок и обслуживание пассажиров;
6. Транспортно-экспедиционная деятельность;
7. Обеспечение грузовых перевозок;
8. Перевозка грузов на особых условиях;
9. Выполнение работ по профессии Экспедитор.

Практические работы, проводимые в мастерской по дисциплинам и модулям

1. Международные перевозки грузов и пассажиров:

- Расчет осевых нагрузок. Схема и формулы для расчета допустимой массы груза в кузове автомобиля. Схема и формулы для расчета допустимой массы груза в кузове автопоезда. Весогабаритные параметры тягачей для расчета осевых нагрузок. Весогабаритные параметры полуприцепов для расчета осевых нагрузок. Информационно-организационные Internet-ресурсы обеспечения МАП.

– Условные обозначения видов работ на табло тахографа. Тахокарта (правила заполнения, установки и расшифровки).

2. Технология перевозочного процесса:

– Расчет коэффициентов неравномерности и повторности перевозок
 – Расчет среднего расстояния перевозки грузов
 – Выбор подвижного состава для перевозок
 – Расчет коэффициента технической готовности и коэффициента выпуска подвижного состава

– Расчет коэффициентов использования грузоподъемности
 – Расчет показателей пробега подвижного состава. Расчет средней длины ездки и среднего расстояния перевозки

– Расчет нормы времени простоя подвижного состава под погрузкой-разгрузкой и показателей времени работы

– Расчет временных показателей. Расчет скоростей движения

– Составление расписания работы подвижного состава

– Построение графика движения автомобилей на маятниковом маршруте.

– Построение графика движения автомобилей на кольцевом маршруте

3. Информационное обеспечение перевозочного процесса:

- Основные принципы применения информационных технологий в управлении перевозочным процессом. Проектирование информационных систем

- Расчет временных характеристик информационного процесса

- Информационное обеспечение процессов управления грузовой и коммерческой работ

- Обеспечение оформления и обработки перевозочных и иных документов, связанных с перевозкой грузов

4. Автоматизированные системы управления:

- Создание базы данных в СУБД MS Access

- Редактирование и работа в базе данных СУБД MS Access

- Сравнительный анализ операционных систем

- Решение задач автоматизации и оптимизации в программе MS Excel

- Заполнение бланка путевого листа и товарно-транспортной накладной в программе MS Word

- Изучение интерфейса программы ГЛОНАСС

- Работа по заполнению справочников, установка тарифов в специализированном программном пакете TransTrade

- Создание информационного сайта транспортной компании

5. Организация пассажирских перевозок и обслуживание пассажиров:

- Определение ТЭП работы автобусов на маршруте»: расчёт качественных показателей работы автобусов пассажирских автотранспортных предприятий (парк подвижного состава коэффициенты технической готовности и выпуска автобусов на линию; пробег и его использование)

- Определение ТЭП работы автобусов на маршруте»: - расчёт качественных показателей работы автобусов автотранспортных предприятий (продолжительность пребывания подвижного состава на линии; скорости движения автобусов на маршруте)

– Определение ТЭП работы автобусов на маршруте»: - расчёт качественных показателей работы автобусов пассажирских автотранспортных предприятий (вместимость автобуса, коэффициенты наполнения; производительность автобуса)

– Определение ТЭП работы автобусов на маршруте» : - расчёт количественных показателей работы автобусов пассажирских автотранспортных предприятий (объём перевозок и пассажирооборот, доходы о перевозок)

– Обследование и изучение пассажиропотоков: - обработка материалов замера длины маршрута;

– определение времени рейса, количества автобусов, интервала и частоты движения автобусов;

– построение эпюр распределения пассажиропотоков по часам суток и участкам маршрута»

6. Транспортно-экспедиционная деятельность:

– Анализ частей договора купли-продажи, определяющих сущность контракта.

– Виды и особенности контрактов купли-продажи. Взаиморасчеты. Содержание контракта. Статьи договора купли-продажи

– Расчет количества подвижного состава судов, вагонов, контейнеров

– Работа с путевой сопроводительной документацией

– Заполнение договора транспортной экспедиции, Договора фрахта подвижного состава

– Расчёт площади склада. Подбор и расчёт количества погрузо-разгрузочных машин

– Расчёт целесообразности внедрения транспортно-экспедиционной услуги. Определение размера транспортных издержек. Методика расчета и определения сфер эффективного применения ТЭО

– Составление плана-графика производства

- Выбор оптимального маршрута транспортировки груза
- Экономическая оценка эффективности дополнительных финансовых инвестиций в развитие логистической системы. Расчет грузооборота, Расчет доходов и расходов по видам транспорта

7. Обеспечение грузовых перевозок:

- Расчет сменных заданий водителям
- Составление разрядки
- Расчет тарифной платы за перевозку
- Расчет исходных данных для составления графика работы водителей
- Составление графиков работы водителей
- Составление графика выпуска автомобилей на линию
- Выбор способа расстановки автомобилей. Расчет длины фронта погрузочно-разгрузочных работ
- Расчет пропускной способности и производительности погрузочно-разгрузочного пункта
- Расчет ритма работы пункта и интервала движения автомобилей. Расчет количества постов для освоения заданного суточного объема работ
- Построение графика совместной работы автомобилей и погрузо-разгрузочных механизмов
- Составление транспортно-технологических схем доставки различных видов грузов
- Расчет необходимого количества контейнеров и поддонов
- Сквозной и участковый методы организации
- Документооборот при междугородных перевозках
- Расчет необходимого количества автомобилей для выполнения заданного объема перевозок. Определение необходимого количества полуприцепов для обслуживания автомобилей-тягачей

8. Перевозка грузов на особых условиях:

- Составление маршрута перевозки опасных грузов
 - Организация маршрутов доставки крупногабаритных и тяжеловесных грузов
 - Организация погрузо-разгрузочных работ крупногабаритных и тяжеловесных грузов
 - Перевозка скоропортящихся грузов. Определение температуры доставки груза. Определение типа кузова
 - Заполнение и оформление документации по перевозке опасных грузов
9. Выполнение работ по профессии Экспедитор:
- Выполнение поручения экспедитором на основе правовых норм договора перевозки
 - Выполнение экспедитором поручения на основе правовых норм договора поручения
 - Выполнение экспедитором поручения на основе правовых норм договора комиссии
 - Выполнение экспедитором поручения на основе правовых норм договора агентирования
 - Составление должностных инструкций технических исполнителей транспортно-экспедиционной фирмы
 - Составление претензий и исков
 - Экспедиция отправления и прибытия грузов
 - Разработка междугородных маршрутов и составление графиков доставки перевозимых грузов

38.02.03 Операционная деятельность в логистике

Дисциплины, междисциплинарные курсы и профессиональные модули

1. ПМ 01. Планирование и организация логистического процесса в организациях (подразделениях) различных сфер деятельности

- МДК. 01.01. Документационное обеспечение логистических процессов
- МДК.01.02. Основы планирования и организации логистического процесса в организации (подразделении).
- 2. ПМ 02 Управление логистическими процессами в закупках, производстве и распределении
 - МДК 02.01. Основы управления логистическими процессами в закупках, производстве и распределении
 - МДК 02.03. Оптимизация процессов транспортировки и проведение оценки стоимости затрат на хранение товарных запасов
- 3. ПМ.03 Оптимизация ресурсов организации (подразделений), связанных с материальными и нематериальными потоками
 - МДК 03.01 Оптимизация ресурсов организации
- 4. ПМ.04 Оценка эффективности работы логистических систем и контроль логистических операций
 - МДК 04.01 Основы контроля и оценки эффективности функционирования логистических систем и операций
- 5. ВОП. 15 «Транспортная логистика»

Практические работы, проводимые в мастерской по дисциплинам и модулям

ПМ 01.Планирование и организация логистического процесса в организациях (подразделениях) различных сфер деятельности

МДК. 01.01. Документационное обеспечение логистических процессов

Практические работы :

- 1) Планирование схемы организации работы с документами.
- 2) Составление и оформление типичных документов.
- 3) Оформление документов в процессе заказа ТМЦ: Заказ на покупку; Общие заказы; Электронное снабжение; Контракт; Субконтракт; Форма контроля выполнения заказа на закупку.

4) Оформление приходных и отгрузочных документов в складской логистике.

5) Ведение документационного учёта в процессе хранения ТМЦ. Оформление документов в процессе размещения и хранения: шаблон приходного ордера с кодами местонахождения товаров; карточки складского учёта, отборочный лист и др. Работа с прикладной компьютерной программой.

МДК.01.02. Основы планирования и организации логистического процесса в организации (подразделении).

Практические работы:

1) Расчёт площади склада.

2) Планирование каналов сбыта.

3) Разработка логистических планов на уровне подразделения (участка) с учетом целей и задач организации. Маршрутизация и составление планов перевозок грузов.

4) Расчёт потребностей в материальных запасах для производства.

5) Определение потребности в материальных ресурсах для производственного процесса

ПМ 02 Управление логистическими процессами в закупках, производстве и распределении

МДК.02.01. Основы управления логистическими процессами в закупках, производстве и распределении

1) Розничная торговля в цепи поставок. Логистические системы «точно в срок»

2) Оперативные CRM и информационные технологии. Логистика розничной Интернет – продажи.

3) Изучение проекта: пункты, содержание, сущность, цели. Анализ эффективности проекта, методологии расчета.

4) Выбор, проектное исследование, возможности внедрения. Документационное сопровождение проекта.

5) Определение объема потребности в запасе. Показатели состояния запаса в звеньях цепей поставок.

6) Распределение запаса в звеньях цепи поставки.

7) Порядок нормирования и основные требования нормирования материальных ресурсов.

8) Планирование потребности при плановом и позаказном режиме работы производства.

9) Планирование маршрутов доставки.

10) Учет автомобильных перевозок и распределение затрат на доставку.

11) Влияние логистики на транспортную систему

МДК 02.03. Оптимизация процессов транспортировки и проведение оценки стоимости затрат на хранение товарных запасов

Практические работы:

1) Решение ситуационной производственной задачи «Определение оптимального варианта доставки груза различными видами транспорта».

2) Работа с транспортной документацией:

- договор на перевозку груза;
- заявка;
- накладная ТТН и CMR;
- договор транспортной экспедиции;
- генеральная доверенность на получение, хранение и

транспортировку груза.

3) Работа с транспортной документацией:

- путевой лист;
- поручение экспедитору;
- экспедиторская расписка;
- складская расписка;
- санитарный паспорт на транспорт;
- договор аренды транспортного средства без экипажа;

- договор аренды транспортного средства с экипажем;
- претензия;
- акты;
- ТОРГ-12.

4) Аналитическое задание «Оптимизация транспортного процесса конкретного предприятия»

5) Решение ситуационной производственной задачи: «Расчет амортизации компонентов основных средств, материалов, топлива и энергии для реализации складских функций хранения товарных запасов».

6) Решение ситуационной производственной задачи: «Расчет затрат на оплату труда и сторонние услуги».

7) Расчетно-аналитическое задание: «Методы оценки товарных запасов».

8) Расчетно-аналитическое задание: «Методика оценки стоимости затрат на хранение товарных запасов».

9) Решение ситуационной производственной задачи: «Оценка объема проданного товара».

10) Решение ситуационной производственной задачи: «Оценка периода оборота запасов».

11) Решение ситуационной производственной задачи: Оценка удельной стоимости хранения: среднедневной запас, ежедневные средние затраты».

ПМ.03 Оптимизация ресурсов организации (подразделений), связанных с материальными и нематериальными потоками

МДК 03.01 Оптимизация ресурсов организации

Практические работы :

1) Проектирование складского хозяйства как сложной технико-экономической системы.

2) Определение складских мощностей.

3) Проектирование внутренних устройств склада и техники.

4) Расчет складских зон.

5) Расчет подъемно – транспортных машин и потребности производственно – складской тары.

6) Расчет длины погрузо-разгрузочных работ.

7) Вид складирования, система комиссионирования.

8) Разработка оптимальной системы складирования.

9) Оценка экономической эффективности варианта оптимизации складского хозяйства.

10) Общие требования к организации процесса приемки товаров, первичная приемка.

11) Вторичная количественная приемка грузов, приемка по качеству и комплектности.

12) Складирование и хранение.

13) Порядок подготовки и проведение текущей инвентаризации.

14) Оформление результатов инвентаризации, полная инвентаризация

ПМ.04 Оценка эффективности работы логистических систем и контроль логистических операций

МДК. 04.01 Основы контроля и оценки эффективности функционирования логистических систем и операций

1) Требования по размещению штрих - кодов на упаковках и этикетках.

2) Оформление документации на прием и сдачу груза.

3) Расчет норм простоя подвижного состава и контейнеров.

4) Решение задач по экономической эффективности деятельности складирования, транспортировки, грузопереработки, экспедирования.

5) Характер, формулы расчета и назначение коэффициентов рентабельности: продаж, деятельности, совокупного капитала, собственного капитала, основных средств.

6) Нормативы оборотных средств.

7) Использование программы «1С: Торговля и склад (анализ товарооборота с предприятия, анализ цен и управление ценовой политикой)» в практической деятельности. Передача данных в «1С: Бухгалтерия 8.0».

ВОП. 15«Транспортная логистика»

Практические работы :

1) Методы определения логистических издержек и оценки их уровня.
Анализ логистических издержек.

2) Управление распределением в рамках интегрированной цепи поставок продукции.

3) Логистические каналы и Логистические цепи

4) Решение задачи: методом северо-западного угла

5) Проектирование и определение эффективности использования транспорта. Управление проектом.

МДК. 01.02. Документационное обеспечение логистических процессов

Практические работы :

1) Планирование схемы организации работы с документами.

2) Составление и оформление типичных документов.

3) Оформление документов в процессе заказа ТМЦ: Заказ на покупку; Общие заказы; Электронное снабжение; Контракт; Субконтракт; Форма контроля выполнения заказа на закупку.

4) Оформление приходных и отгрузочных документов в складской логистике.

5) Ведение документационного учёта в процессе хранения ТМЦ. Оформление документов в процессе размещения и хранения: шаблон приходного ордера с кодами местонахождения товаров; карточки складского учёта, отборочный лист и др. Работа с прикладной компьютерной программой.

МДК.01.02. Основы планирования и организации логистического процесса в организации (подразделении).

Практические работы:

1) Расчёт площади склада.

2) Планирование каналов сбыта.

3) Разработка логистических планов на уровне подразделения (участка) с учетом целей и задач организации. Маршрутизация и составление планов перевозок грузов.

4) Расчёт потребностей в материальных запасах для производства.

5) Определение потребности в материальных ресурсах для производственного процесса

Программное и методическое обеспечение		Расчетная стоимость (тыс. руб)
Наименование	Количество	
1	2	3
Электронные учебники	5	93,57
Электронные практикумы	1	18,96
Электронный учебный методический комплекс	1	38,50
Итого:		151,03

План использования материально-технической базы мастерских
Мастерская: 4. по компетенции Экспедирование грузов

Наименование показателя	Учебные годы					
	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024	2024- 2025
Мастерская по компетенции: _____	Экспедирование грузов					
Доля рабочих дней в году, в которые оборудование мастерской задействовано в реализации образовательных программ всех видов и типов (включая программы в сетевой форме), %	35	35	40	50	60	60
Количество образовательных программ СПО, реализуемых с использованием материально-технической	2	3	4	4	5	5

базы мастерской, ед.						
Количество программ профессионального обучения, реализуемых с использованием материально-технической базы мастерской, ед.	3	3	4	4	4	5
Количество программ ДПО, реализуемых с использованием материально-технической базы мастерской, ед.	2	2	3	3	3	4
Количество программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, реализуемых с использованием материально-технической базы мастерской, ед.	3	3	4	4	4	5
Количество дополнительных общеобразовательных программ для детей и взрослых, реализуемых с использованием материально-технической базы мастерской, ед.	2	3	4	6	7	8

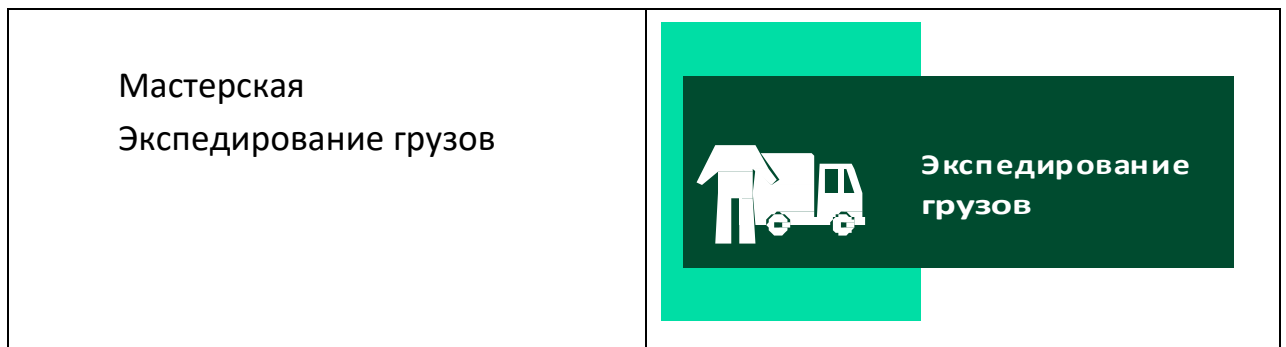
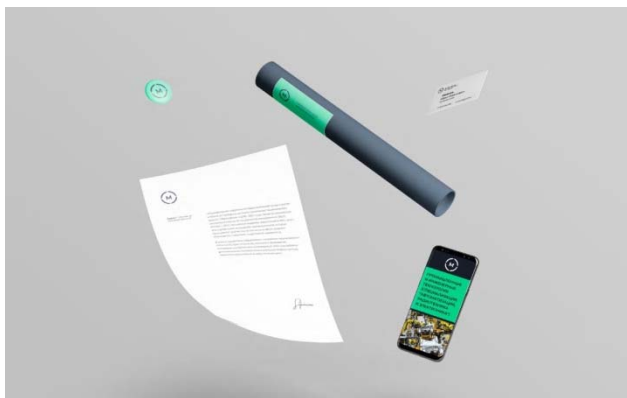
Концепция по брендированию мастерских**ЛОТ № 4: ОБСЛУЖИВАНИЕ ТРАНСПОРТА И ЛОГИСТИКА****КОНЦЕПЦИЯ ЦВЕТА В РАМКАХ ОДНОГО НАПРАВЛЕНИЯ**

Рисунок 1- Рекламная продукция



Рисунок 2 – Общий вид мастерской



Рисунок 3 – Общий вид помещений

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса»

ПРОГРАММА
РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ГБПОУ СО «УрТАТиС»
(ПРОЕКТ)

Раздел 1. Паспорт программы

Наименование программы	«Развитие кадрового потенциала ГБПОУ СО «УрТАТиС»
Разработчик программы	Рабочая группа
Цель программы	Своевременное обеспечение техникума персоналом требуемого качества и в необходимой численности.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для подготовки обучающихся профессиям и специальностям, востребованным на региональном рынке труда, на основе эффективности использования кадрового потенциала; 2. Обеспечение условий реализации предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей граждан; 3. Рациональное использование кадрового потенциала; 4. Формирование и поддержание эффективной работы трудового коллектива
Срок реализации программы	2019 – 2023 годы
Ожидаемые результаты	<p>Программа развития способствует развитию условий для обеспечения снижения текучести кадров, удовлетворение потребности в высококвалифицированных профессиональных кадрах, повышению социального уровня и значимости работников образования, стимулирования деятельности педагогических работников за качество предоставляемых услуг.</p> <p>Внедрение программы позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> – увеличить приток молодых специалистов и создать для них условия, обеспечивающие их развитие; – разработать методики для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников образования; – оптимизировать возрастной состав педагогических кадров и использовать в полном объеме их навыки; – увеличить стимулирование педагогов по результатам индивидуального труда и результатам обучения студентов; – повысить мотивацию

	<p>работников к внеаудиторной деятельности по саморазвитию и повышению педагогического мастерства др;</p> <p>– повысить мотивацию для аттестации на высшую квалификационную категорию.</p>
Механизм реализации программы	<p>Для качественной реализации программы усилить сотрудничество с высшими учебными заведениями:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ГАУ ДПО СО Институт развития образования; - ФГБОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»; (РГППУ) - ФГБОУ ВО "Уральский государственный педагогический университет" (УрГПУ). <p>Симбиоз целей в образовательном пространстве с другими образовательными учреждениями.</p>
Понятия и принципы	<p>Программа – это документ, имеющий нормативно-управленческий характер, который рассматривает качественный и – количественный анализ показателей и прогнозирует развитие кадровой политики организации.</p> <p>Основными принципами Программы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принятие стратегии развития образовательной организации; – целостность и системность системы управления; – единство и прозрачность системы; – дифференцированный подход и специфические методы работы с персоналом; – сотрудничество и партнёрство всех элементов системы; – гибкость внешней и внутренней среды; – всесторонняя открытость с полномочиями доступа; – соблюдение законодательства в сфере управления
Управление	Управление и контроль хода внедрения осуществляется коллегиальными органами.
Контроль	Периодичность контроля устанавливается соответствующими документами.

Раздел 2. Обоснование необходимости и назначение программы

Изменения в образовании влекут за собой существенные перемены. Это инновационные процессы, смена парадигмы образования, содержания процессов, компетентностный подход в сферах образовательной деятельности. Концепция модернизации российского образования требует достижение новых высот и качества образования.

Сегодняшнее состояние образовательной системы образования рассматривается, как реформирование динамики изменений в обществе. Наблюдается неоднородность и ограниченность ресурсов и материально-технической базы образовательных организаций. В связи с этим растет количество проблем, которые необходимо решать. Максимальное внимание необходимо оказать на человеческие ресурсы.

Целевая программа «Развитие кадрового потенциала ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» разработана на основе Программы развития ГБПОУ СО «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» на 2019-2023 годы.

Целью настоящей программы является создание совершенно новой системы развития потенциала кадров, а именно, педагогических работников техникума, которые будут отвечать потребностям потребителей образовательного процесса.

Раздел 3. Оценка кадрового потенциала ГБПОУ СО «УрТАТиС»

3.1 Кадровый состав техникума

Сведения о кадровом составе предоставляются кадровой службой и фиксируются в мониторинге СПО-1. Данные представлены в Таблице 1

Таблица 1 – Сведения о персонале организации

Численность работников, всего	137
в том числе: руководящих работников	13
Из них: - директор	1

- заместители директора	5
- заведующие отделениями	7
Всего численность педагогических работников	59
в том числе:	
- преподаватели	41
Из них:	
- общеобразовательных дисциплин	13
- математического и общего естественнонаучного учебного цикла	8
- общего гуманитарного и социально-экономического учебного цикла	8
- профессионального учебного цикла	12
- мастера производственного обучения	11
- социальный работник	1
- педагог-организатор	1
- руководитель физического воспитания	1
- методисты	2
- учебно-вспомогательный персонал	2
Прочие	2
Обслуживающий персонал	63
из них штатных	136
совместителей	1
количество штатных педагогических работников составляет от общего количества педагогических работников (в %)	99,2%

По данным статистики - 9% составляют руководящие работники, 45,1% составляет педагогический состав, 45,9% составляет обслуживающий персонал. Штат техникума укомплектован работниками в полном объеме, что необходимо и достаточно для ведения образовательного процесса в техникуме.

3.2 Сведения численности персонала по уровню образования

Таблица 2 – Уровень образования сотрудников техникума

Наименование показателей	Высшее образование	Из них педагогическое	Среднее профессиональное образование
Численность работников, всего	81	60	24
в том числе: руководящих работников	13	13	9
Из них:	1	1	0
- директор			
- заместители директора	5	3	0
- заведующие отделениями	7	5	0
Всего численность педагогических работников	53	51	5

в том числе:	41	41	0
- преподаватели			
Из них:			
- общеобразовательных дисциплин	13	13	0
- математического и общего естественнонаучного учебного цикла	8	8	0
- общего гуманитарного и социально-экономического учебного цикла	8	8	0
- профессионального учебного цикла	12	12	0
- мастера производственного обучения	6	6	5
- социальный работник	1	1	0
- педагог-организатор	1	1	0
- руководитель физического воспитания	1	1	0
- методисты	2	1	0
- учебно-вспомогательный персонал	2	1	0
Прочие	2	1	0
Обслуживающий персонал	14	0	49

Из таблицы видно, что из общего количества работников техникума 59,1 % работников имеют высшее образование. 100% руководящих работников имеют высшее образование, из них 66.6% имеют педагогическое образование. 89,8% педагогических работников имеют высшее образование, из них 96,2 – педагогическое.

Из общего количества педагогических работников 45% мастеров производственного обучения имеют среднее профессиональное образование, следовательно, стоит обратить внимание на данную категорию педагогических работников и рассмотреть вопросы получения высшего образования.

3.3 Распределение численности персонала по полу

Таблица 3 – Численность персонала по полу

Наименование показателей	Всего	Женщины	Мужчины
Численность работников, всего	137	91	46
в том числе: руководящих работников	13	8	5
Из них:	1	0	1

- директор			
- заместители директора	5	3	2
- заведующие отделениями	7	7	0
Всего численность педагогических работников	59	46	13
в том числе:	41	37	4
- преподаватели			
- мастера производственного обучения	11	3	8
Обслуживающий персонал	63	35	28

Из предоставленных данных видно, что 66,4% персонала составляют женщины, преподавательский состав – 90% преподавателей – женщины, мастера производственного обучения – 72,7% мужчины.

3.4 Распределение численности педагогических работников по квалификационным категориям

Таблица 4 – Наличие категорий педагогических работников

Наименование показателей	Всего	Высшая категория	Первая категория	Соответствие с занимаемой должностью	Категория отсутствует
Руководящие работники, ведущие педагогическую деятельность	10	5	5	0	0
Из них:	3	3	0	0	0
- заместители директора					
- заведующие отделениями	7	2	5	0	0
Всего численность педагогических работников	59	15	44	0	0
в том числе:	41	11	30	0	0
- преподаватели					
- мастера производственного обучения	11	3	8	0	0

Из данных показателя категориальности руководящих и педагогических работников видно, что в техникуме отсутствует педагогический персонал без категории, руководящие работники, ведущие образовательную деятельность,

100% имеют высшую квалификационную категорию, 25,4% преподавателей имеют высшую категорию, 37,5% мастеров имеют высшую квалификационную категорию. Данные результаты говорят о достаточно высоком уровне педагогического состава, но имеется потенциал для увеличения количества педагогических работников аттестованных на высшую категорию.

3.5 Распределение численности руководящих и педагогических работников, прошедших повышение квалификации

Таблица 5 – Сведения о повышении квалификации за последние 3 года

Наименование категорий	Всего	Курсы повышения квалификации	Программы проф.подготовки переподготовки	Магистратура	Стажировки
Руководящие работники	13	13	13	1	1
Из них:	1	1	1	1	0
- директор					
- заместители директора	5	5	5	0	0
- заведующие отделениями	7	7	7	0	0
Всего численность педагогических работников	59	59	36	9	2
в том числе:	41	41	24	5	1
- преподаватели					
- мастера производственного обучения	11	11	7	3	1
Иной пед.персонал	7	7	5	1	0

По представленным результатам можно сделать следующие выводы: 100% руководящих работников прошли курсы повышения квалификации, 100% преподавателей и мастеров производственного обучения также прошли различные курсы повышения квалификации, 61% педагогических работников прошли программы подготовки и переподготовки, магистерские программы осваивают 17% педагогических работников, и только 3% прошли стажировку по профилю профессиональной деятельности.

3.6 Участие педагогических работников в олимпиадах, конкурсах, проектах, фестивалях разного уровня 2018/2019 учебный год

Таблица 7 – Количество участников различных мероприятий

Категории педагогических работников	Уровень мероприятий				
	Международный	Всероссийский	Региональный	Областной	Городской
Преподаватели	12	29	21	37	38
Мастера п/о	3	7	9	10	10
Иной пед.персонал	4	5	7	7	6
ИТОГО	19	41	37	51	54

Данные статистики демонстрируют достаточный уровень участия педагогических работников в олимпиадах, конкурсах, проектах, фестивалях разного уровня. 32% педагогических работников принимали участие в мероприятиях международного уровня, 73% - всероссийского уровня, 66% - регионального уровня, 91% - областного уровня, 96%- городского уровня.

Группы рисков	Виды рисков	Отрицательное влияние	Меры по снижению риска
Социально-экономические	Отсутствие молодых специалистов	Отсутствие соревновательности между преподавателями, снижение качества преподавания	Привлечение выпускников к педагогической деятельности
Социальные	Демографический кризис	Снижение качества общего образования	Соответствие запросам общества
Технико – технологические	Недостаток специализированного оборудования	Несоответствие между меняющимися требованиями и возможностью быстро изменять МТБ	Переход на электронные варианты УМК

Проблемы, требующие решения:

- старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие массового притока молодых специалистов в сферу образования;
- низкий социальный статус педагога в обществе;
- недостаточная обеспеченность потребностей образовательных организаций в квалифицированных педагогических кадрах;
- недостаточный уровень профессиональной компетенции работающих педагогических работников, снижение числа аттестованных педагогов и специалистов;
- недостаточное соответствие уровня заработной платы с качеством работы конкретных специалистов и качеством предоставляемых государственных услуг.

Раздел 4. Анализ структуры управления

«+» линейной структуры управления	«-» линейной структуры управления
<ul style="list-style-type: none"> – единство и четкость распорядительства; – система взаимных связей и функций подразделений; – единоначалие руководителя; – выраженная ответственность; – согласованность действий исполнителей; – оперативность в принятии решений; – система взаимных связей между руководителем и подчиненным; – личная ответственность руководителя за конечные результаты деятельности своего подразделения. 	<ul style="list-style-type: none"> – разносторонние требования к руководителю, для эффективного управления – перегрузка рабочих процессов ; – длительность решения вопросов; – Отсутствие стратегического планирования; – перекладывание ответственности при решении проблем; – негибкость и приспособляемость к изменению ситуации; – разность критериев эффективности

Вывод: используется широко в современных условиях, но требует внедрения современных методов организации работы в целом.

В последнее время актуальность данной темы возрастает с каждым днём.

Кадровая политика – это генеральное направление кадровой работы, совокупность методов и форм механизма организации по обработке целей, задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, с учётом стратегии развития организации.

Раздел 5. Этапы кадровой политики

В разработке кадровой политики можно условно выделить три основных этапа.

Первый этап. 2019 – 2020 г.г.	Обоснование цели развития кадрового потенциала; Формирование состава структурных звеньев, обеспечивающих достижение этой цели
Второй этап. 2020 – 2022 г.г.	Разработка методических рекомендаций по составлению целевых программ развития комплексов по управлению человеческими ресурсами.
Третий этап. 2022 – 2023 г.г.	Выбор оптимального варианта кадровой программы с учетом исходных предпосылок

Раздел 6. Направления кадровой политики

Направления кадровой политики конкретной организации соответствуют функциям системы управления персоналом, действующей в организации:

- Управление персоналом организации
- Подбор и расстановка персонала
- Формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности
- Оценка и аттестация персонала
- Развитие персонала
- Мотивация и стимулирование персонала,
- оплата труда.

Инструментарий кадровой политики

1. руководство персоналом;
2. кадровое планирование;
3. текущая кадровая работа;
4. мероприятия по его развитию, повышению квалификации;
5. мероприятия по решению социальных проблем;
6. вознаграждение и мотивация.

В результате применения этих инструментов изменяется поведение сотрудников, повышается эффективность их работы, улучшается структура коллектива.

Раздел 7. Программные мероприятия

Наименование мероприятия	Отметка о выполнении
1. Кадровые ресурсы	
отслеживание компонентов укомплектованности кадрового состава в целом и по структурным подразделениям	
оценка соответствия уровня компетентности персонала требованиям деятельности	
оптимизация штатного расписания	
анализ движения и потребности в педагогических работниках	
анализ структуры кадров в соответствии с требованиями ФГОС и классификатором должностей	
анализ структуры кадрового состава по социально-демографическим характеристикам;	
планирование и отбор кадрового резерва	
аттестация педагогических работников на соответствие	
мониторинг персонала с целью состояния кадрового потенциала	
устранение текучести персонала по категориям, анализ зависимых факторов	
2. Методическая работа	
методическое сопровождение педагогических работников в процессе подготовки к процедуре аттестации в целях соответствия первой и высшей квалификационной категории	
возможность педагогов двигаться по эффективным путям профессионального роста	
создание условий для успешного роста педагогов (аттестация, повышение квалификации, стажировки и т.д.)	
организация работы Школы педагогического мастерства, организация наставничества	
позитивное отношение к нововведениям, инициирование творческой, научной, исследовательской деятельности	
информатизация сопровождения работников техникума	
нормативно-правовое обеспечение и оснований профессиональной деятельности	
организация тиражирования передового педагогического опыта через участие педагогических работников в региональных, всероссийских, международных конференциях, семинарах, мастер-классах	
мониторинг исследований оценивания качества управленческой деятельности	

создание новой системы мотивации труда	
поддержка корпоративной этики и культуры	
разработка и принятие мер по предупреждению и противодействию коррупции:	

Раздел 8. Ожидаемые результаты:

- Повышение эффективности деятельности сотрудников.
- Отсутствие вакансий педагогических и иных должностей.
- Наличие в учреждении высококвалифицированных кадров.
- Привлечение на работу молодых специалистов.
- Количественный рост работников, имеющих высшую квалификационную категорию, награжденных отраслевыми и государственными наградами.
- Рост инновационной активности педагогических кадров.
- Укрепление исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины.
- Повышение профессионального уровня педагогических и управленческих кадров.
- Создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе профессиональной деятельности.
- Рост общекультурной и профессиональной компетентности работников.
- Рост профессионального уровня педагогических работников.
- Внедрение инновационных образовательных технологий.
- Повышение качества подготовки специалистов среднего звена по реализуемым специальностям.
- Создание конкурентоспособных позиций образовательной организации.