

**ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА
КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА
В ОРГАНИЗАЦИЯХ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**



Екатеринбург
РГППУ
2022

Министерство просвещения Российской Федерации
ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет»

**ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА
КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Монография

Екатеринбург
РГППУ
2022

УДК 377.112:377.014.6
ББК Ч447.042+Ч447.442к8
В60

Авторы: О. В. Картавенко (введение, п. 1.4, гл. 2,
заключение, приложение), В. А. Федоров (п. 1.1)
И. В. Осипова (п. 1.2), Н. В. Третьякова (п. 1.3)

Внешняя оценка качества как фактор профессионального раз-
В60 вития педагогического персонала в организациях среднего профес-
сионального образования: монография / О. В. Картавенко, В. А. Фе-
доров, И. В. Осипова, Н. В. Третьякова; под общ. ред. В. А. Федо-
рова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2022. 91 с.
Текст: непосредственный.

ISBN 978-5-8050-0731-7

Рассмотрены методологические подходы к разработке структурно-со-
держательной модели управления развитием кадрового потенциала орга-
низаций среднего профессионального образования на основе внешней оцен-
ки качества. Представлены результаты апробации организационно-педаго-
гических условий реализации предложенной модели.

Монография адресована научным работникам в области общей и про-
фессиональной педагогики, преподавателям и студентам системы профес-
сионального и профессионально-педагогического образования.

УДК 377.112:377.014.6
ББК Ч447.042+Ч447.442к8

Рецензенты: доктор педагогических наук, профессор А. Ю. Пет-
ров (ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»);
доктор педагогических наук, профессор Н. К. Чапаев (ФГАОУ ВО «Рос-
сийский государственный профессионально-педагогический универ-
ситет»)

ISBN 978-5-8050-0731-7

© ФГАОУ ВО «Российский
государственный профессионально-
педагогический университет», 2022

Введение

Одной из стратегических задач государственной образовательной политики России в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» является создание системы независимой (внешней) оценки качества образования (НОКО) на основе принципов объективности, прозрачности, открытости профессионально-общественного участия [36, ст. 95].

Внешняя оценка качества образовательной деятельности как направление формируемой системы может выступать эффективным инструментом управления развитием педагогического потенциала образовательных организаций, в том числе и в сфере среднего профессионального образования (СПО), с целью обеспечения подготовки рабочих и специалистов, обладающих профессиональной мобильностью, способных работать в меняющихся экономических условиях, в контексте требований инновационного развития России и современных потребностей общества.

В настоящее время модели управления профессиональным развитием педагогов в организациях СПО разрабатывают на основе процедур повышения квалификации (федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования – ФГОС СПО) и аттестации педагогических работников [36, ст. 49]. Однако российские исследователи фиксируют отсутствие надежных инструментов диагностики профессиональных дефицитов и обоснованных выводов об уровне квалификации педагогов на основе образовательных достижений обучающихся при проведении национальных экзаменов и мониторинговых исследований. Развитие общероссийской системы оценки качества образования выявило значимые проблемы в результативности образовательного процесса и компетентности преподавателей. Сформировался запрос на учет результатов внешней оценки качества среднего профессионального образования при повышении квалификации педагогических кадров.

Анализ исследований по итогам аттестационных процедур в системе образования также выявил ряд недостатков существующей модели аттестации: отсутствие инструментов для объективной оценки действительного уровня квалификации педагога; несформированность у преподавателей стимула расширять знания в области своего предмета,

в сфере психологии и педагогики, осваивать и совершенствовать новые профессиональные компетенции; необоснованный объем отчетности. Возникла необходимость введения новой модели аттестации для педагогических кадров профессиональной школы, учитывающей внешнюю оценку качества образования, в том числе в контексте положений профессионального стандарта, результат работы педагога будет определяться участием обучающихся в процедурах независимой оценки квалификаций и демонстрационном экзамене, достигнутыми успехами в обучении, динамикой этих успехов, прохождением самим преподавателем процедуры независимой оценки квалификаций или демонстрационного экзамена, показателями трудоустройства (востребованностью на рынке труда) выпускников.

Совершенно очевидно, что требуется новый подход к управлению развитием педагогическим потенциалом образовательных организаций СПО в условиях реализации независимой оценки качества образования.

Социально-педагогический аспект актуальности исследования заключается в нацеленности системы профессионально-педагогического образования на повышение качества подготовки обучающегося посредством обеспечения развития педагогического потенциала организаций СПО, что отвечает требованиям заказчиков в отношении качества и уровня подготовленности выпускников.

Научно-теоретический аспект актуальности исследования приобретает наибольшую значимость в связи с неполной изученностью проблемы выявления организационно-педагогических условий в сфере управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования.

Научно-методический аспект актуальности исследования обусловлен тем, что существует потребность в анализе, структурировании и определении организационно-педагогических условий, необходимых для эффективного развития педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования, и создании на их основе модели управления профессиональным развитием педагогов.

Целями исследования, результаты которого изложены в настоящей монографии, являются теоретико-методологическое обоснование и апробация организационно-педагогических условий развития

педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования.

Задачи исследования:

1) раскрыть сущность понятий «качество образования», «профессиональное развитие педагога», «управление развитием педагогического потенциала организаций СПО» применительно к проблеме исследования;

2) провести оценку фактического состояния возможности управления профессиональным развитием педагогического персонала образовательных организаций, определить существующие проблемы такого управления в рамках системы среднего профессионального образования;

3) обосновать целесообразность применения в условиях организаций СПО стратегического, ресурсного и процессного подходов и основанных на них принципов управления развитием педагогического потенциала;

4) разработать структурно-содержательную модель управления развитием педагогического потенциала ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» (ГАПОУ СО «НТК») на основе внешней оценки качества, включающую целевую, методологическую, организационную, содержательную и оценочно-критериальную составляющие, основанные на тесной взаимосвязи компетентностного, системного и квалиметрического подходов;

5) обосновать и осуществить опытно-поисковую проверку эффективности организационно-педагогических условий реализации структурно-содержательной модели управления развитием педагогического потенциала ГАПОУ СО «НТК» на основе внешней оценки качества.

Монография содержит введение, две главы, заключение, библиографический список, приложение.

Глава 1. РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Стратегической целью государственной образовательной политики является обеспечение доступности качественного образования, в том числе среднего профессионального образования, соответствующего требованиям инновационной модернизации экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина страны. Данную цель невозможно реализовать без повышения качества профессиональной деятельности педагогических кадров посредством развития педагогического потенциала образовательной организации.

В главе представлен анализ существующих педагогических, профессионально-педагогических, психологических, философских и экономических исследований, близких к обозначенной проблеме, проведенный для выявления особенностей и разработки на их основе соответствующих запросам практики организационно-педагогических условий развития педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования, а также уточнения сущности понятий «профессиональное развитие педагога», «профессиональное развитие педагога среднего профессионального образования», «кадровый потенциал» в профессионально-педагогическом аспекте.

Глава раскрывает подходы, принципы и условия, обеспечивающие развитие педагогического персонала в условиях образовательных организаций СПО.

1.1. Понятие о качестве образования

Наша страна располагает огромной сетью учебных заведений, объединяющей на начало 2020 г. 3330 профессиональных образовательных организаций, 630 тыс. обособленных подразделений (филиалов) профессиональных образовательных организаций, 342 образовательные организации высшего образования, 420 обособленных подразделений (филиалов) образовательных организаций высшего образования, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования [38, с. 48]. Соответственно подготовкой квалифицированных рабочих и служащих охвачено 543,4 тыс. чел., подготовкой специалистов среднего

звена – 2576,2 тыс. чел. [38, с. 60]. Образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования осуществляют по основному месту работы 140,7 тыс. преподавателей и 30,4 тыс. внешних совместителей [38, с. 81].

«Система образования сегодня объективно работает на следующих рынках: образовательных услуг, обеспечивая удовлетворение потребностей граждан в образовании и воспитании; труда, обеспечивая удовлетворение потребностей работодателей и специалистов; интеллектуальных товаров, обеспечивая удовлетворение потребителей (заказчиков) в новых знаниях, технологиях, наукоемкой продукции» [28, с. 31]. Соответственно, говоря о качестве образования, мы имеем в виду как продукт деятельности, так и услугу [49].

Услугой, по определению Ф. Котлера, является любое мероприятие или выгода, которые одна сторона может предложить другой, которые в основном неосвязаемы и не приводят к завладению чем-либо [27]. Приобретая услугу, потребитель получает процесс производства чего-либо, что он сам не может или не умеет делать.

Услуга имеет специфические характеристики: неосвязаемость, неотделимость от источника, непостоянство качества и несохраняемость. Сам же процесс ее создания существенно отличается от производства [56]:

- потребительские запросы часто трудно идентифицировать и измерить, так как потребители сами определяют уровень своих притязаний и каждый из них особенный;
- оказание услуг обычно требует индивидуализированного подхода;
- результат услуг, как правило, нематериален;
- услуги производят и потребляют одновременно, их нельзя хранить, запастись или проверять до момента предоставления;
- к процессу предоставления услуги часто привлекаются сами потребители;
- для услуг, предусматривающих личные контакты, важно качество человеческого взаимодействия, поэтому поведение и моральные устои сотрудников – фактор, существенно влияющий на качество получаемых услуг.

Образовательная услуга относится к числу услуг, в результате которых происходят изменения в самом человеке, при этом на результат ее оказания влияют психические или физические особенности непосредственно потребителя услуги. Сущность данного вида услуг за-

ключается в обеспечении формирования у обучающегося того или иного уровня готовности к какому-либо виду деятельности. Получая от потребителя запрос на овладение профессиональным умением, образовательная организация реализует образовательную программу, что позволяет будущему специалисту освоить необходимые компетенции.

Образовательный минимум основных образовательных программ определяют федеральные государственные образовательные стандарты, равно как и максимальный объем учебной нагрузки обучающихся и требования к уровню их подготовки. Следует отметить такую специфическую черту образовательной услуги, как многочисленность заказчиков: личность, общество и государство. При этом обучаемые, даже по достижении должного уровня нервно-психического развития, далеко не всегда могут точно определить требуемый им уровень подготовки. Соответственно, разрабатывать учебные программы по их запросам довольно сложно, принимая во внимание и тот факт, что формулируют они его в единицах собственной будущей успешности, только приблизительно понимая, какие виды деятельности и на каком уровне должны для этого освоить. Поэтому при создании образовательных программ образовательные организации в основном ориентируются на государственные требования к программам разного типа и вида и в меньшей степени – на запрос потребителей.

Важной особенностью образовательной услуги является и сложность подбора критериев и показателей оценки полученного результата, чтобы сравнить его с запросами заказчиков и потребителей. Кроме того, ряд образовательных результатов зависит от большого числа нерегулируемых, случайных, а зачастую не зависящих от образовательной организации факторов, действие которых невозможно учесть.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» качество образования является комплексной характеристикой образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающей степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы [36, ст. 2].

Категория «качество» и вся традиция качественного подхода (квалитативизм) возникли для обозначения достоверных знаний о си-

стематически организуемых процессах и смысле деятельности. С этой точки зрения «работа с качеством оказывается практической эпистемологией или эпистемотехникой как практикой разработки, определения и выверки статуса управленческих знаний и решений» [54, с. 52]. Качество занимает важное место в системе философских категорий и имеет большое значение для научного познания и решения большого круга практических задач. Учение о качестве, его философско-методологическая база развивались со времен Аристотеля, который определил качество как «существенную определенность объекта, в силу которого он является данным, а не другим объектом» [4, с. 255]. Древнегреческий философ, а впоследствии И. Кант, Ф. Гегель в своих трудах анализируют данное понятие, сопоставляют его с категорией «количество».

Развитие структуры качества на современном этапе связано с качественной парадигмой А. И. Субетто [46]. Согласно его трактовке, качество (*kat*) есть сложная философская, экономическая, социальная и одновременно общественная системная категория, полный смысл которой можно раскрыть через обобщающую систему суждений-определителей, характеризующих его конкретные аспекты [46, 52, 55]:

$$kat = \langle A, B, B, Г, Д, E, Ж \rangle,$$

где *A* – свойства (качество есть совокупность свойств);

B – структурность (качество – иерархическая система свойств или качеств частей объекта или процесса);

B – динамичность (качество есть динамическая система свойств);

Г – определенность (качество – это сущностная определенность объекта (процесса), внутренний момент, выражающийся в закономерной связи составляющих частей и определяющий закономерности развития объекта);

Д – внешне-внутренняя обусловленность (качество – основа существования объекта; оно имеет двоякую обусловленность, раскрывающуюся через систему его моментов – свойство, структуру, систему, границу, целостность, определенность, устойчивость, изменчивость, количество);

E – упорядоченность (качество предопределяет единичность объекта, его специфичность, упорядоченность);

Ж – ценность (качество создаваемых человеком объектов ценно, иначе нет мотивов и не будет создания).

Анализ категории качества позволяет разделить имеющиеся определители на две группы: отражающие структурно-содержательный аспект качества объекта и выражающие качество объекта в аспекте его социальной ценности, востребованности и функциональности [52]. Первая группа характеризует качество с точки зрения его компонентов и их взаимосвязей. Качество объекта определяется только ему присущими внутренними и внешними признаками, особенностями их организации. В определении качества как совокупности свойств объекта (продукта) отражен структурно-содержательный аспект этого понятия. В то же время качество объекта не является суммой его свойств, а представляет собой преобразованное целостное свойство, которое иногда выражают термином «интегральное качество».

Вторая группа определений качества объекта базируется на социальном контексте его понимания. Согласно такому пониманию, некоторый объект обладает качеством, если его свойства отвечают ожиданиям потребителя, пользователя, т. е. качество есть мера удовлетворения потребностей. Другими словами, качество – совокупность характеристик объекта (продукции или процесса), относящихся к его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности. Оценивая качество какого-либо объекта, мы тем самым оцениваем степень удовлетворения этим объектом соответствующей индивидуальной или общественной потребности. Причем от значимости этой потребности будет зависеть значимость качества объекта.

Для педагогической науки качество является относительно новым понятием: в 90-е гг. XX столетия в процессе формирования новых отношений образовательных организаций с государством, обществом, гражданами, обретения ими большей самостоятельности возникает проблема качества образовательных услуг [48]. Исследователи вводят термин «качество образования». На сегодняшний день многочисленные толкования этого понятия содержат широкий спектр его основных характеристик. Качество образования рассматривается в следующих направлениях [47, 48]:

- как соответствие ожиданиям и потребностям личности и общества, определяющееся показателями результативности и состояния процесса образования (В. А. Кальней, А. И. Моисеев, М. М. Поташник, С. Е. Шишов, Е. В. Яковлев и др.);

- сформированный уровень знаний, умений, навыков и социально значимых качеств личности (Е. В. Бондаревская, Л. Л. Редько, Л. А. Санкин, Е. П. Тонконогая и др.);

- соответствие совокупности свойств образовательного процесса и его результатов требованиям стандарта, социальным нормам общества, личности (Н. А. Селезнева, А. И. Субетто, В. П. Панасюк и др.);

- способность образовательной организации удовлетворять установленные и прогнозируемые потребности (Г. А. Бордовский, Г. Е. Володина, П. И. Третьяков, Т. И. Шамова и др.);

- как соответствие результата целям образования, спрогнозированным на зону потенциального развития личности (А. П. Крахмалев, М. М. Поташник, В. М. Полонский и др.).

Понятие «качество образования» может быть определено с позиций философии как комплексная категория, обозначающая некие образовательные систему, модель, практику, которые обладают совокупностью свойств, признаков, существующих в единстве, неотделимых от них и проявляющихся во взаимодействии с другими объектами, явлениями, системами. В философии эта категория не носит оценочного характера, поэтому «образование, по сути, и есть создание качества... совокупности характеристик, не плохих, не хороших, а разных» [55, с. 41–42].

А. И. Субетто под качеством образования понимает единство его качеств: «в узком смысле – это качество передачи знаний, обучения (формирования навыков, умений, компетенций, готовности к соответствующим видам деятельности) и воспитания; в широком смысле – отражение качества образования в качестве человека» [45, с. 733]. Ученый предлагает модель качества человека, состоящую из нескольких «сфер»:

- 1) «внутренняя» сфера, которая представляет собой целостность главных составляющих качеств человека: системно-социального, ценностно-мировоззренческого, психолого-мотивационного, эмоционально-чувственного, духовно-нравственного, качества физического и интеллектуального развития, общеобразовательной и профессиональной (специализированной) подготовки;

- 2) сфера качества знаний;

- 3) сфера качества деятельности (именно деятельность определяет формы инструментализации знаний через умения и навыки, в том числе интеллектуальные, исследовательские, аналитические, навыки синтеза, систематизации или классификации, постановки проблем и задач и др.);

- 4) сфера качества культуры.

Особенность модели качества человека состоит в том, что все указанные сферы «пронизывают» друг друга, определяют «пути» воздействия образовательного и воспитательного процессов на становление и развитие качества индивида в образовательном пространстве [11, с. 769].

В зависимости от того, какими именно содержанием и системой требований «насыщаются» компоненты «структуры качества» человека, определяется его модель качества, системообразующее воздействующая на потенциальное качество образования, на его содержание. И, наоборот, в образовательных программах, программах воспитания, выбранном приоритетном ряду ценностей, которые «образование» собирается воспитать в человеке, имплицитно отражена соответствующая модель качества человека [45, с. 733–734].

Подчеркнем, что понятие качества образования связано с соблюдением требований заинтересованных сторон. «Качество определяется мерой (степенью) совпадения комплексного результата образования с условиями и требованиями стандартов, договоров, контрактов, уставов образовательных учреждений, а также с индивидуальными потребностями и запросами обучающихся и их родителей» [55, с. 41–42]. Другими словами, качество образования имеет оценочный смысл, рассматривается с экономических позиций как качество продукции или оказываемых услуг.

Г. А. Шапоренкова выделяет три подхода к обеспечению качества образования, один из которых апеллирует к экономике: первый подход основан исключительно на использовании педагогических знаний; второй предполагает заимствование (копирование) положений теории управления качеством и опору на технические знания о качестве, сложившиеся в сфере экономики и производства; третий – политеоретический – является чем-то средним между первыми двумя: он подразумевает адаптацию промышленного качества к специфике образовательной деятельности [54].

В этой связи перед исследователями была поставлена задача теоретического осмысления опыта работы по обеспечению качества в сфере производства и услуг, изучения возможности его использования в области образования с учетом существующих особенностей [23, 39, 52 и др.]. Одним из результатов решения данной задачи стало внедрение в образование «систем управления качеством», построенных на основе теории Total Quality Management (TQM) – всеобщего управления качеством, систем, ориентированных на результат.

В России результатом (продуктом) образовательного процесса считается качество подготовки выпускника, которое определяется главным образом требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, регулирующих деятельность учебных учреждений. Содержание образования конкретного уровня и направления формируется программами учебных дисциплин предметов или их циклов. Эти программы должны обеспечивать достижение такой степени качества, которую предписывают федеральные государственные образовательные стандарты. Однако соблюдение стандартов полностью не гарантирует высокого качества образования. Современное обучение и воспитание ориентированы не только на усвоение определенной суммы знаний, но и на становление личностных характеристик обучающихся, на развитие их познавательных и созидательных способностей, т. е. на формирование ключевых компетенций, наличие которых в итоге и определяет качество и результат образования [48].

Качество образования может быть представлено, во-первых, в виде комплексного результата образовательного процесса, включающего знания и компетенции (результат обучения), способы поведения (результат воспитания), личностные качества (результат развития личности); во-вторых, как характеристика, определяющая соответствие знаний и компетенций, присвоенных каждому обучающемуся, требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, соответствие личностных качеств, ценностных установок образцам модели поведения и принятым в обществе нормам; в-третьих, в качестве совокупности образовательных достижений индивида, обуславливающей способность удовлетворять его личные потребности, а также потребности государства и общества [48].

Многие исследователи (Э. С. Бука, В. С. Лазарев, В. В. Левшина, В. П. Панасюк, М. М. Поташник и др.), рассуждая о качестве образования, выделяют триаду – условия, процесс и результат образовательной деятельности. Каждая из составляющих триады тоже имеет свою структуру. К условиям образовательного процесса относятся тип и вид образовательной организации, профессиональный уровень педагогических кадров, учебно-методическое, нормативно-правовое, материально-техническое и финансовое обеспечение. Реализация образовательного процесса осуществляется на основе образовательной программы учреждения, включающей цели образовательной деятельности, учебный план, учебные программы, используемые педагогические техно-

логии и методы обучения, систему диагностики промежуточных и итоговых результатов, систему управления и др. Результаты образовательного процесса – показатели текущей и итоговой аттестации, творческие достижения обучающихся, состояние их здоровья, степень удовлетворения образовательного заказа (потребностей будущих специалистов и их родителей).

Достаточно четко компоненты качества образования систематизированы В. А. Качаловым. Его классификация включает качество следующих элементов [23]:

- 1) субъекта получения образовательных услуг (обучающегося);
- 2) объекта предоставления образовательных услуг (образовательной организации), в том числе:
 - управления (назначение, цели, принципы, методы, структуры, организация планирования);
 - проекта (структура и содержание программ обучения);
 - ресурсного обеспечения образовательного процесса (материально-технического, методического, кадрового и т. д.);
- 3) процесса предоставления образовательных услуг:
 - организации и реализации применяемых технологий (структура взаимодействия субъектов, форма и содержание образовательного процесса, мотивационные факторы);
 - контроля над образовательным процессом;
 - контроля образовательных результатов.

Проявление интереса к проблемам научного управления образованием (в частности, определение качества в системе образования) присуще как многим европейским странам, так и Европейскому союзу в целом. С конца XX столетия многие страны Европы сосредоточили внимание на концепции качества образовательного процесса. В Великобритании в 1984 г. было высказано мнение о том, что основными объектами при оценке системы высшего образования должны быть качество и капиталовложения. В том же году во Франции был организован Национальный комитет по качеству. Во многих странах осуществлялись децентрализация управления образованием, повышение самостоятельности образовательных организаций, разработка новых принципов руководства, структурирования и механизмов контроля. Однако в конце 1980-х и начале 1990-х гг. в рамках системы качества высшего образования в Европе начинают разрабатываться и применяться новые методы, их основные цели – осуществлять контроль со стороны государства, организовывать

процесс, способствующий усовершенствованию самой системы образования. Поэтому в 1990-х гг. управление образованием обратилось к теории комплексного управления качеством, были созданы международные стандарты ISO серии 9000.

Следует отметить, что качество образования имеет определяющее значение для успешного развития любой страны. Революционное изменение технологий, опирающихся на высочайший уровень интеллектуальных ресурсов, и связанная с этим геополитическая конкуренция ведущих стран мира за такие ресурсы становятся важнейшими факторами, определяющими не только экономику, но и политику нового века. Несомненно, такая глобальная проблема не может решаться на уровне отдельно взятой образовательной организации, она требует целенаправленных и скоординированных усилий государства, общества и каждого учебного учреждения [47, 48].

Сегодня государственный контроль и надзор за качеством образования в России направлен на обеспечение единой государственной политики в образовательной области, повышение качества подготовки обучающихся, рациональное использование средств федерального бюджета, выделяемых на финансирование системы образования. Осуществляется данный контроль государственными органами управления образованием в соответствии с их компетенцией, предусмотренной Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», постановлениями Правительства, регламентирующими деятельность Минобрнауки, Минпросвещения, Федерального агентства по образованию РФ и Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки РФ.

Внешняя оценка качества в системе российского образования ориентирована на стандарты и показатели эффективности. Основными ее элементами являются стандартизация образовательных программ и процедуры лицензирования, аттестации и аккредитации, а также комплексное оценивание образовательных организаций в целом, а в профессиональном образовании – отдельных специальностей и направлений подготовки на основе рейтинговой системы. Однако следует отметить, что одним из негативных следствий внешнего контроля и оценивания в образовательной сфере можно назвать стремление контролируемых организаций улучшить не саму работу, а ее показатели, т. е. заниматься только теми направлениями деятельности, которые проверяются, старательно блокировать сведения, снижающие оценку, что, в свою очередь, приводит к непродуктивному расходованию

сил и времени, к утрате достоверности всей системы управленческой информации. «В настоящее время внешней оценки качества образования оказывается недостаточно и требуются внутренние механизмы гарантии качества образования, обеспечиваемые самими образовательными учреждениями» [31, с. 4]. К тому же подготовка организаций к внешней оценке, все ее процедуры также предусматривают проведение внутренних проверок. Все это возможно успешно реализовать путем создания в образовательных организациях систем управления качеством, в том числе построенных на основе современных принципов менеджмента качества и всеобщего управления качеством.

1.2. Развитие педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования: понятийно-сущностный аспект

Модернизация в сфере качества требует наличия кадров, обладающих соответствующим уровнем компетенций. Между тем постоянные изменения во внешней среде заставляют работника адаптироваться к новым условиям, полученного в начале карьеры образования становится недостаточно для дальнейшей продуктивной работы. Все это в полной мере относится к сфере образования, где для успешной адаптации к происходящим преобразованиям педагогу необходимо расти и развиваться как личностно, так и профессионально.

В научной литературе термин «развитие» трактуется как процесс и результат качественных и количественных изменений физических и духовных сил человека. Это переход качества от простого к более сложному, от низшего к высшему; постепенное накопление количественных изменений приводит к наступлению качественных [41].

Понятие «развитие» включает в себя процессы становления, формирования и преобразования. Становление понимается как «переход от одного определенного состояния к другому – более высокого уровня; единство уже осуществленного и потенциально возможного». Формирование – «оформление и совершенствование, это единство цели и результата развития», относится к социально-культурным структурам. Преобразование связано с духовно-практическими структурами, это саморазвитие [43, с. 22].

Сегодня многие исследователи рассматривают проблему профессионального развития, понимая под ним основной способ сущест-

воления человека, психическое и социальное становление на всех этапах его жизненного пути. Чем более зрелой в социальном и психологическом плане становится личность, тем более возрастает ее способность к дальнейшему развитию [3].

Профессиональное развитие – это интеграция и реализация, рост и становление личностных качеств индивида в профессиональном труде, в первую очередь это творческая реализация в профессии, которая обусловлена качественным преобразованием внутреннего мира, способность быстро находить решения в постоянно изменяющемся мире, быть субъектом своего развития.

Профессиональное развитие педагога является сложным многокомпонентным образованием, отражающим степень познавательных возможностей, осведомленности в области применяемых в образовательной организации педагогических систем и технологий, программных продуктов для обеспечения качества профессиональной деятельности, проявляющимся через качественные и количественные изменения в личностных и профессиональных сферах преподавателя [21].

В рамках профессионального развития педагога предлагается следующая модель: *специалист* (владение современными образовательными технологиями) – *личность* (коммуникабельность, мобильность, гражданственность, медиаобразованность, стремление к самоактуализации) – *исследователь* (способность к апробации инновационных технологий, педагогическому эксперименту, мониторингу результативности) [14].

Таким образом, при определении понятия «профессиональное развитие педагога» можно говорить не столько о суммарном накоплении знаний и способов деятельности, сколько о качественном изменении позиции преподавателя. Так, Г. А. Игнатьева под профессиональным развитием понимает процесс развития субъекта собственной деятельности в профессиогенезе, представляющий собой «движение» от освоения предмета деятельности (*специалист*) к наращиванию средств преобразования деятельности (*профессионал*) и до конструирования новых средств и предмета деятельности (*эксперт*) [20].

Последнее определение кажется нам наиболее точным: оно в полной мере отражает деятельность педагога среднего профессионального образования, показывает этапы профессионального развития, последовательное накопление профессиональных компетентностей.

Таким образом, в данном исследовании под *профессиональным развитием педагога СПО* будем понимать процесс развития преподавателя профессиональной школы в собственной деятельности, представляющий собой «движение» по маршруту «специалист – профессионал – эксперт».

Важно говорить не просто о профессиональном развитии педагога, а именно о его профессионально-личностном развитии, частью которого являются готовность преподавателя к творчеству, поиску новых нестандартных решений, проявление инициативы, выстраивание конструктивного диалога с обучающимися. Личностно-профессиональное развитие трактуют как количественное и качественное изменение психологических характеристик личности, связанных с выполнением ею различных действий в процессе профессиональной деятельности [3].

Для профессионально-личностного развития педагогу необходимо проявлять активность, используя условия внешней среды, самореализовываться, управлять собственной профессиональной деятельностью, делиться накопленным опытом.

Рассмотрим понятие «потенциал». В своем значении оно происходит от латинского слова *potentia*, означающего скрытые возможности, мощь, силу. Широкая трактовка смыслового содержания понятия «потенциал» состоит в его рассмотрении как источника ресурсов, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения конкретной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области.

Термин «кадровый потенциал» отражает ресурсный аспект развития организации и социально-экономического развития страны в целом.

В настоящее время в теорию и практику научного управления входят и получают в той или иной форме оценку конкретные качественные характеристики кадрового потенциала: численность, структура, знания, профессиональный состав, квалификация, навыки, накопленный производственный опыт, а также личные качества специалистов, здоровье, образование, профессионализм, способность к творчеству, нравственность, разностороннее развитие, активность [6].

Кадровый потенциал образовательной организации можно определить как совокупность способностей всех работников, которые за-

няты в образовательной сфере и решают определенные педагогические задачи. Участники образовательного процесса являются неотъемлемым и движущим началом всех стадий воспроизводственного процесса, «носителем» общественных потребностей, выполняют функцию целеполагания, объективно порождают и субъективно задают стратегические и тактические цели развития образования.

Педагогические кадры – это квалифицированные, специально подготовленные для профессиональной педагогической деятельности работники, целесообразное управление которыми предполагает максимальную отдачу того, что способен дать каждый специалист в соответствии со своим образованием, личными качествами, приобретенным педагогическим опытом. Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые исполняет работник как профессионал, в совокупности его способностей, знаний, опыта, что позволяет обеспечить эффективное функционирование образовательной организации.

В понятии «кадровый потенциал» главным смыслообразующим словом является «потенциал», т. е. возможность реализации существующих кадровых преимуществ [6]. Значит, можно говорить о его накоплении и развитии. На сегодняшний день развитие кадрового потенциала образовательной организации является насущной задачей, стоящей перед профессиональным образованием.

Понятие «управление» не ново. Основоположниками теории управления, зародившейся в начале XX в., являются французский менеджер А. Файоль и американский инженер Ф. Тейлор. Последний предложил совершенствовать управление предприятием путем экономного использования материалов и средств труда, стандартизации рабочих операций и точного учета рабочего времени. В 1911 г. он опубликовал свою книгу «Принципы научного управления», которая сегодня считается началом признания управления как науки и самостоятельной области исследования [58]. По мнению А. Файоля, управлять – значит предсказывать, планировать, организовывать, распоряжаться и контролировать [51].

В 30–50-е гг. XX в. широко была распространена «школа человеческих отношений», которая в теории управления перенесла внимание с выполнения производственных задач на отношения между людьми. Использование позитивных межличностных отношений, влияющих на конечный производственный результат, стало основой для зарождения новой отрасли знаний – деятельности по руководству сотрудниками.

В самых разнообразных организациях эта деятельность стала называться менеджмент (англ. *management* – управление) [47, 49, 53].

Таким образом, рассматривая понятие «управление», можно сказать, что изначально оно определялось как умение непрерывно и целенаправленно воздействовать на коллектив, использовать труд, интеллект, мотивы поведения работников для организации и регулирования их деятельности в процессе производства с целью достижения наилучших результатов при наименьших затратах.

В 60–70-е гг. XX в. термин «управление» стал широко применяться в социологии и педагогике. В настоящее время в педагогической науке он рассматривается со следующих позиций [22]:

- управление – это деятельность по созданию, освоению и использованию инноваций с целью развития образовательной организации (В. С. Лазарев, М. М. Поташник, В. А. Сластенин); главное – получение нового качественного результата;

- управление – это целенаправленное воздействие одной системы на другую, субъекта на объект, одного человека на другого или группу с целью изменения последнего (В. Г. Афанасьев, А. А. Орлов, Н. С. Сунцов); в этом определении эффективность рассматривается с позиции управляющего, который воздействует, а управляемые являются пассивными исполнителями;

- управление – это взаимодействие субъектов (В. Г. Афанасьев, П. И. Третьяков, Т. И. Шамова и др.), это сложный многообразный процесс, который предполагает взаимосвязанное и взаимообусловленное изменение сторон, предполагающее изменение не только управляемой, но и управляющей стороны.

Управление развитием – это одна из концепций кадрового менеджмента в рамках гуманистического подхода. Данный подход предполагает, что управление должно ориентироваться на сотрудничество, взаимозависимость, партнерские отношения [7]. Управление профессиональным развитием педагогов предусматривает создание условий для становления и развития их профессиональной компетентности.

Управление развитием кадрового (педагогического) потенциала организаций СПО рассматривается нами как создание организационно-педагогических условий для становления и развития профессиональной компетентности педагогического коллектива на основе постоянного совершенствования и освоения новых образовательных и производственных технологий.

Организационные и педагогические условия представляют собой равные части единого целого и выступают в неразрывной связи друг с другом. Это сочетание взаимосвязанных информационных комплексов (соответствующих предпосылкам, обстановке, требованиям), которые целесообразно создать руководителю на управленческом уровне для обеспечения профессиональной деятельности педагогов и деятельности по достижению определенных образовательных целей обучающихся. Организационные условия выступают как внешние обстоятельства для реализации педагогических условий.

Организационно-педагогические условия – это совокупность внешних обстоятельств и внутренних особенностей образовательной деятельности, обеспечивающих сохранение целостности, полноты образовательного процесса, его целенаправленности и эффективности, способствующих непрерывному развитию педагогической системы [16].

Выделим основные признаки рассматриваемого понятия:

- 1) все организационно-педагогические условия направлены на наиболее результативное достижение педагогического результата;
- 2) методы, формы и содержание обучения должны соответствовать поставленным условиям;
- 3) при использовании адекватных организационно-педагогических условий цель развития кадрового потенциала достигается путем взаимодействия субъектов педагогической системы.

Таким образом, для создания организационно-педагогических условий развития педагогического потенциала организаций СПО требуется:

- определить итоговый педагогический результат;
- четко обозначить цель развития кадрового потенциала;
- отобрать методы, формы и содержание, спланировать условия реализации развития педагогических кадров;
- разработать сопроводительную документацию.

Важным документом в процессе определения проблем и направлений развития среднего профессионального образования является разработанная Федеральным институтом развития образования «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года». Этот нормативный акт определил ключевые задачи, направленные на развитие профессионального образования, отметил основное условие успешности развития системы СПО – «обязательная переработка

структуры и содержания профессионального образования на основе современных запросов рынка труда и модернизации управления профессиональным образованием» [44].

В процессе подготовки специалистов в системе среднего профессионального образования важная роль отводится развитию кадрового потенциала. Новый уровень профессионального образования может быть сформирован путем постоянного совершенствования педагогического коллектива и освоения новых образовательных технологий, в том числе и производственных.

В системе СПО возникает потребность анализа моделей управления развитием педагогических кадров на основе внешней оценки качества образования.

1.3. Программы развития кадрового потенциала образовательных организаций среднего профессионального образования: методологические подходы

В последние годы на официальных сайтах организаций среднего профессионального образования размещаются программы развития кадрового потенциала. В данных документах отражена нацеленность учреждений на внедрение инноваций, что прежде всего способствует формированию активной позиции педагогического персонала в образовательном процессе. Основной целью управления определено соблюдение баланса процессов обновления, модернизации и сохранения качественного и численного состава кадров в соответствии с потребностями самой образовательной организации и требованиями действующего законодательства.

Анализ программ развития кадрового потенциала образовательных организаций СПО Свердловской области (Уральский железнодорожный техникум, Уральский промышленно-экономический техникум, Екатеринбургский техникум «Автоматика», Артемовский колледж точного приборостроения, Свердловский областной медицинский колледж, Сергинский многопрофильный техникум, Уральский государственный колледж им. И. И. Ползунова, Верхнесалдинский авиаметаллургический техникум, Верхнетуринский механический техникум, Ирбитский политехникум, Нижнетагильский торгово-экономический

колледж, Новоуральский технологический колледж) позволил выделить следующие доминирующие принципы управления педагогическим коллективом:

- единство и прозрачность (положения кадровой политики едины и понятны для всех педагогических работников);
- системность и целостность (все процессы системы управления педагогическим персоналом взаимосвязаны и взаимозависимы);
- проактивность и гибкость (постоянный мониторинг внешней и внутренней среды, влияющей на процессы управления педагогическим коллективом).

Основными методологическими подходами в программах развития кадрового потенциала, прежде всего в части управления, являются стратегический, ресурсный и процессный.

1. В рамках *стратегического подхода* важно обеспечить разработку и реализацию стратегии развития организации СПО с учетом образовательных запросов как страны в целом, так и конкретного региона. Работа с педагогическими кадрами должна осуществляться в соответствии с требованиями к формированию и поддержанию долгосрочного имиджа образовательной организации среднего профессионального образования.

Статистические данные подтверждают неблагоприятную тенденцию: доля педагогических работников в возрасте до 30 лет снизилась в последние годы до 14,5 %, в возрасте 60 лет и выше – увеличилась на 11,7 %; доля молодых педагогов в возрасте до 25 лет в системе СПО составляет менее 3 %, возрастная категория 25–29 лет – 5 % (данные государственной программы «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года», утвержденной постановлением Правительства Свердловской области от 19 декабря 2019 г. № 920-ПП [37]).

Как правило, образовательные организации СПО ставят перед собой задачи, связанные с повышением мотивации и поддержкой педагогического персонала. Например, в программах развития колледжей наиболее часто среди таких задач указываются следующие:

1) формирование корпоративной культуры, которая обеспечивает создание оптимальных условий для совместной реализации педагогическими работниками и студентами инновационных проектов в соответствии с запросами высокотехнологичных секторов экономики;

2) создание условий для профессионального и личностного роста педагогических работников;

3) внедрение гибкой системы материального вознаграждения и поощрения педагогов по результатам инновационной деятельности;

4) создание условий для развития творческого потенциала педагогов и студентов.

Для реализации эффективного управленческого воздействия в рамках развития педагогического потенциала необходимо учитывать такие составляющие, как оценка и анализ текущей кадровой работы; показатели рейтингов педагогов; состояние информационной системы поддержки педагогического персонала организации; конкурентное преимущество и социальная направленность кадровой политики.

2. Применение *ресурсного подхода* предполагает учет при разработке стратегии развития организации СПО следующего положения: рост качества одного ресурса положительно сказывается на качестве остальных ресурсов и наоборот. Другими словами, работает эффект положительной обратной связи – «успех рождает успех».

Данный подход был разработан в 80-е гг. XX в. в области изучения конкурентного преимущества и сегодня является доминирующим подходом в экономике. При построении системы развития персонала он выступает основой кадровой политикой, позволяющей максимально использовать личностные ресурсы работника в интересах компании, многократно усилить возможности организации и ее кадров за счет взаимного усиления ресурсов [8, 10, 57].

Ресурсы определяют потенциал развития организаций СПО. Осознанное стремление к формированию и поддержанию оптимальной кадровой системы обеспечивает высокую результативность образовательной деятельности в стратегической перспективе, причем как с точки зрения функций руководителя, так и с позиции перспективы профессионального становления каждого педагога.

При ресурсном подходе в развитии педагогического потенциала используется концепция личностно-профессиональной диагностики, включающей в себя комплексную систему выявления ключевых ресурсов и компетентности сотрудников, которые могут оцениваться при подготовке педагогов к аттестационным процедурам. Ресурсный подход направлен на выявление сильных сторон преподавателя, позволяет увидеть различ-

ные варианты применения его разнообразных талантов, в целом способствует актуализации и активизации личностно-профессионального развития педагогического персонала, что содержательно и плодотворно отражается на эффективности деятельности образовательной организации.

Таким образом, развитие педагогического потенциала в рамках ресурсного подхода в образовательных организациях СПО требует анализа персонала по вектору уникальности и компетентности кадровых ресурсов с дальнейшим выделением наиболее значимых ресурсов, их использованием и развитием с целью формирования устойчивого конкурентного преимущества. При данном подходе возрастные критерии являются далеко не самыми важными, но именно они могут ограничить развитие квалификационных и компетентностных характеристик персонала организаций СПО.

3. В соответствии с положениями Всеобщего менеджмента качества, требованиями международных стандартов серии ISO 9000 достижение желаемого результата будет более эффективным, если различными видами деятельности организации и соответствующими ресурсами управляют как процессом [12, 15].

Сегодня применение *процессного подхода* в управлении – требование объективной реальности. Процессы являются основным содержанием деятельности любой организации, в том числе в сфере образования. Процессный подход обязывает руководителей профессиональных образовательных организаций строить цепочку подпроцессов для эффективного достижения целей учебного заведения. Данные цели, по мнению Д. Ш. Матроса, «должны быть разработаны по каждой функции и каждому уровню в структуре – от общих целей и задач образовательного учреждения до целей и задач конкретного процесса, подразделения, должностного лица и работника» [30, с. 184]. Для этого необходимо определить критерии образовательной услуги и произвести анализ и оценку конечного продукта – качества выпускника, чтобы внести соответствующие изменения в содержание образовательного процесса.

При таком подходе целью развития кадрового потенциала организации СПО становится повышение качества научно-методического сопровождения (НМС) образовательного процесса: создание условий для повышения профессионально-педагогической компетентности преподавателей и обеспечение качественной подготовки студентов.

В соответствии с идеологией процессного подхода [2, 6] к процессам как к объекту управления традиционно применяется классический цикл Деминга – PDCA [17]:

- планирование (*Plan*) – процессы необходимо описать (если они существуют), спроектировать (если их еще нет) и разработать план их внедрения, регламентировать, определить показатели результативности, запланировать их значения;
- реализация (*Do*) – осуществить план внедрения, реализовывать процессы в регулярной деятельности;
- проверка и анализ (*Check*) – фиксировать значения показателей результативности, соотносить их с плановыми, выявлять проблемы и недостатки и разрабатывать направления совершенствования;
- действие (*Action*) – совершенствовать процессы, проводить их реинжиниринг.

Цикл Деминга описывает управление обратной связью, которое демонстрирует общий подход к непрерывному совершенствованию процесса. Круг делится на четыре сектора по числу рассматриваемых этапов совершенствования (рис. 1) [1, с. 32].

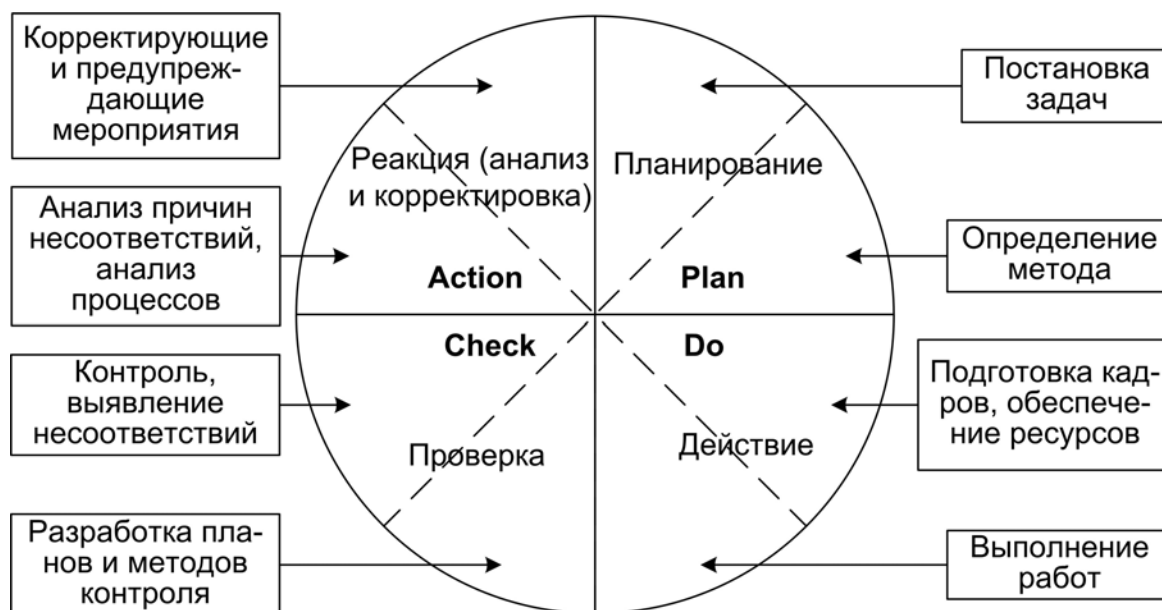


Рис. 1. Цикл Деминга

На этапе планирования (*Plan*) анализируется проблема и определяются действия по ее решению. Другими словами, планируется процесс совершенствования.

На этапе реализации, или в активной фазе (*Do*), реализуются решения, принятые ранее. Цель этого этапа – прежде всего эксперимент с решением.

На этапе оценивания, или контроля (*Check*), проводятся измерения для оценки того, как помогли проведенные действия решению проблемы, т. е. измеряются показатели.

И, наконец, на последнем этапе (*Action*) процесс модифицируется в соответствии с теми действиями, которые дали желанный результат. В итоге прохождения всех четырех этапов формируется новое качество – улучшенный процесс.

Главная идея цикла Деминга, помимо описания систематического подхода к улучшениям, – непрерывность этого процесса [17].

На рис. 2 представлен алгоритм последовательности выполнения действий процесса «Управление качеством научно-методического сопровождения образовательного процесса».

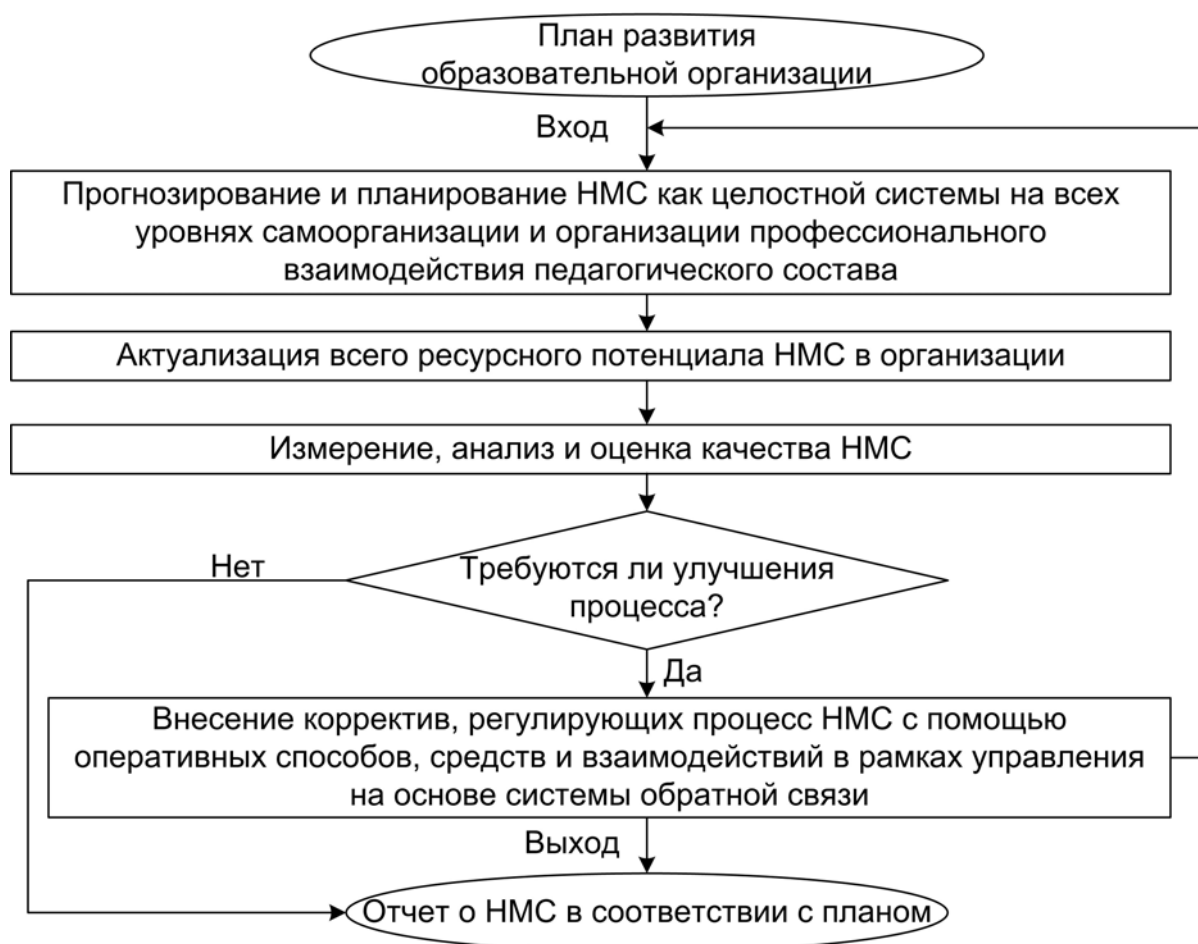


Рис. 2. Блок-схема «Управление качеством научно-методического сопровождения образовательного процесса»

Методология процессного подхода подразумевает определение необходимых ресурсов для реализации процессов, а также выделение внешних и внутренних управляющих воздействий (рис. 3).

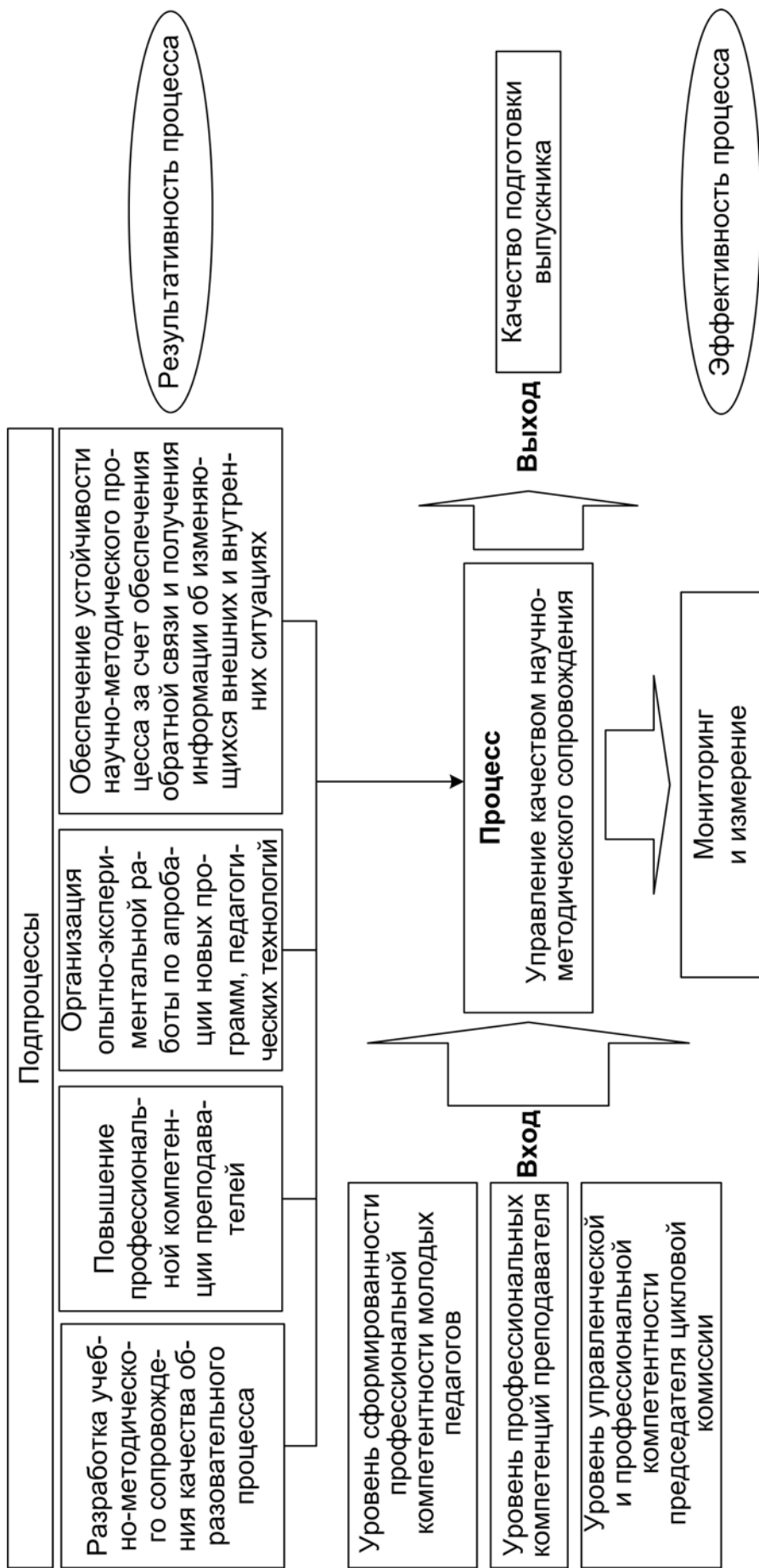


Рис. 3. Методология процесса «Управление качеством научно-методического сопровождения»

При построении системы развития педагогического потенциала организаций СПО необходимо выделить следующие преимущества процессного подхода: возможность оптимизировать систему управления, сделать ее способной эластично реагировать на трансформацию внешней среды – запросам работодателей; применение системы показателей и критериев оценки результативности – качество образовательных успехов обучающихся, аттестация педагогических кадров; сосредоточенность на стратегических процессах – подготовка конкурентоспособного высококвалифицированного выпускника, четко установленный порядок в разработке, согласовании, утверждении и ведении документации – мониторинги; появление информационной системы в рамках единой системы управления организацией. Как следствие, результаты каждого процесса будут способствовать улучшению качества образования.

При построении системы развития кадрового потенциала организации СПО целесообразно использование всех трех методологических подходов – стратегического, ресурсного и процессного, в совокупности обеспечивающих эффективность данного направления деятельности.

1.4. Проблемы профессионального развития педагогического персонала в условиях организаций среднего профессионального образования

Перед системой профессионального образования на период 2015–2020 гг. были поставлены следующие задачи повышения качества подготовки рабочих кадров:

- в половине организаций СПО подготовка кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО должна вестись в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями;
- 70 % руководящим и педагогическим работникам необходимо пройти дополнительное профессиональное образование и обучать студентов передовым технологиям в профессии;
- 50 % обучающихся системы СПО должны участвовать в региональных и национальных олимпиадах и чемпионатах профессионального мастерства, отраслевых чемпионатах;
- 40 % выпускникам программ по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям необходимо иметь сертификаты квалификаций или «медаль профессионализма» по стандартам WorldSkills.

Принятый Правительством Российской Федерации комплекс мер, направленных на совершенствование системы СПО, на 2015–2020 гг. определил основные направления модернизации системы кадрового обеспечения профессиональных образовательных организаций, нашедшие свое развитие в проекте Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2030 г., разрабатываемой ведущими экспертами в сфере среднего профессионального образования [32].

Повышение качества подготовки педагогических кадров для СПО:

- организация вариативных возможностей получения высшего профессионально-педагогического образования по программам бакалавриата и магистратуры;
- изменение содержания подготовки педагогов в соответствии с международными стандартами на основе практико-ориентированных подходов к образованию;
- обеспечение сопряжения содержания подготовки педагогических работников с требованиями профессиональных стандартов;
- развитие наставничества при реализации основных образовательных программ подготовки педагогических кадров;
- повышение уровня престижности профессии посредством увеличения притока молодых специалистов в сферу среднего профессионального образования.

Формирование системы непрерывного развития профессионально-педагогических компетенций педагогических работников СПО:

- разработка и реализация инновационных региональных программ дополнительного профессионального образования педагогов, в том числе на основе сетевого взаимодействия;
- реализация программ формирования дополнительных профессиональных компетенций у педагогических работников, выполняющих роль наставников;
- стандартизация модуля формирования педагогической компетентности в дополнительных профессиональных программах на основе профессиональных стандартов;
- формирование базовых стажировочных (определенных экспертами организаций, осуществляющих образовательную деятельность) и презентационных площадок в регионах на основе карты образовательных инноваций;

- разработка механизмов вовлечения сотрудников организаций-работодателей в систему формирования профессиональных компетенций в программах подготовки педагогических кадров;

- подготовка (профессиональная переподготовка) высококвалифицированных специалистов (региональных команд), способных организовать (реализовать) в субъектах Российской Федерации дополнительное профессиональное образование педагогических работников региональных профессиональных образовательных организаций в соответствии с мировыми стандартами и передовыми технологиями.

Выявление и распространение лучших практик привлечения педагогических работников в систему СПО:

- формирование положительного имиджа педагогического работника системы среднего профессионального образования;

- привлечение к педагогической деятельности работников, имеющих профессиональный опыт в ведущих отраслях экономики;

- реализация механизмов «эффективного контракта» с различными категориями педагогических работников, их закрепление в системе СПО (социальная и профессиональная поддержка, стимулирование профессиональной деятельности);

- внедрение механизмов исследования и диагностики качества кадрового потенциала системы среднего профессионального образования.

Разработка и апробация системы профессиональной независимой оценки квалификации педагогических работников:

- содействие созданию центров независимой оценки квалификации педагогических кадров системы СПО в субъектах Российской Федерации;

- оптимизация процедур независимой оценки квалификации и аттестации педагогических работников системы среднего профессионального образования;

- внедрение независимой оценки квалификации педагогических кадров в системе СПО;

- использование результатов независимой оценки квалификации и аттестации педагогических работников системы среднего профессионального образования для оценки уровня качества кадрового потенциала.

Министерство просвещения РФ в числе эффективных решений развития системы СПО выделило демонстрационный экзамен как независимую оценку практических навыков студентов и выпускников,

профориентационный проект для школьников «Билет в будущее», открытые онлайн-уроки, конкурсы по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс», международные чемпионаты по профессиональному мастерству WorldSkills International, а также национальные чемпионаты по профессиональному мастерству по стандартам WorldSkills. К 2020 г. значительные изменения коснулись инфраструктуры колледжей и техникумов: по всей стране работают более 3 500 организаций, реализующих программы СПО, по которым получают образование более 3 млн человек, а также свыше 12 000 учебных лабораторий, в которых трудятся порядка 360 тыс. педагогов и мастеров производственного обучения [32].

Стратегия развития системы кадрового обеспечения профессиональных образовательных организаций до 2030 г. включает в себя пять приоритетных направлений: обновление содержания образования, формирование нового ландшафта сети СПО, повышение финансовой устойчивости и целевая поддержка колледжей, повышение квалификации педагогических работников, развитие культуры профессиональных соревнований. Ключевым направлением повышения квалификации работников системы среднего профессионального образования должно стать формирование нового набора компетенций педагогов: для тех, кто приходит на работу в колледжи с производства, обучение будет ориентировано на развитие педагогических компетенций, для тех, кто получил педагогическое образование, но не имеет опыта работы на производстве, акцент будет сделан на обучение профессиональным компетенциям. Центром по подготовке кадров для сферы СПО с опытом работы на производстве может стать Российский государственный профессионально-педагогический университет, а Академия WorldSkills Россия – базовой организацией по подготовке соответствующих кадров. Новая стратегия учитывает опыт синхронизации региональных систем среднего профессионального образования и кадровых потребностей экономики субъектов России [32].

Анализ программ развития кадрового потенциала организаций СПО Свердловской области позволил выявить ряд сдерживающих факторов на пути к реализации поставленных целей:

- старение педагогических кадров: в настоящее время фиксируется отсутствие необходимого числа педагогических работников в возрасте до 30 лет для замещения специалистов, которые по причине преклонного возраста в ближайшее время прекратят трудовую деятельность;

- несоответствие уровня образования требованиям ФГОС СПО в части наличия высшего образования по профилю преподаваемой дисциплины (модуля) у 20 % педагогов профессионального обучения;
- отсутствие педагогических компетенций, обязательных для осуществления профессиональной деятельности, более чем у 30 % педагогических работников системы СПО;
- дефицит квалифицированных педагогических кадров, обладающих опытом деятельности в отраслевых организациях (на предприятиях) и способных меняться с учетом внедряемых инноваций на производстве;
- осуществление подготовки педагогических кадров при отсутствии утвержденных профессиональных стандартов и скорректированных в контексте их требований образовательных программ;
- отсутствие независимой оценки подготовки педагогических работников в системе СПО.

Анализ данных, полученных в результате мониторинга официальных сайтов организаций СПО Свердловской области, позволил утверждать, что развитие профессионально-педагогических компетенций работников зачастую сдерживается и формальным подходом руководителей профессиональных образовательных организаций к дополнительному профессиональному образованию своих сотрудников. Это связано в том числе с отсутствием информации у профессиональных образовательных организаций о существующих лучших отечественных и международных программах профессиональной переподготовки и повышения квалификации. В условиях масштабного внедрения в СПО практико-ориентированных моделей обучения, включая дуальное обучение, важное значение имеет квалификационный уровень руководителей практик со стороны организации (предприятия), иначе говоря, наставников. Как правило, у них не сформированы педагогические компетенции, отсутствует понимание специфики реализации производственной практики согласно ФГОС СПО. Наставники, не являясь педагогическими работниками, на наш взгляд, тем не менее должны обладать компетенциями, соответствующими организации учебно-производственного процесса по виду деятельности, осваивать программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации психолого-педагогической направленности.

Совершенно очевидно, что необходимо формирование новой модели развития педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования на основе внешней оценки качества образования, которая будет характеризоваться рядом следующих ключевых элементов:

1. Создание программ дополнительного профессионального образования (формирование и развитие профессионально-педагогических компетенций), нацеленных на разные категории работников:

- для педагогических работников, вновь принятых на работу в профессиональные образовательные организации (после получения образования, трудовой деятельности в отраслях экономики), – программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки (модульные, одногодичные, без отрыва от педагогической деятельности);

- для работающих преподавателей и мастеров производственного обучения – программы повышения квалификации преимущественно в форме стажировок в организациях соответствующих секторов и сфер экономики, других образовательных организациях, в том числе зарубежных;

- для работников-наставников – программы повышения квалификации по вопросам использования технологий индивидуального профессионального обучения, методики профессионального обучения на производстве.

2. Психолого-педагогическое и информационно-методическое сопровождение педагогических работников, обеспечивающее их профессиональное становление и развитие, осуществляемое в профессиональных образовательных организациях.

3. Участие в образовательных событиях регионального, федерального масштаба для решения задач стратегического развития кадрового потенциала системы среднего профессионального образования, а также задач, способствующих повышению профессионально-деятельностной мотивации педагогических работников.

4. Выявление и распространение (в дистанционном режиме через персональные педагогические сайты) лучших практик педагогических работников системы СПО.

5. Подготовка педагогических кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям среднего профессионального образования.

6. Участие студентов в региональных и национальных олимпиадах и чемпионатах профессионального мастерства, отраслевых чемпионатах.

7. Получение выпускниками сертификатов квалификаций или «медалей профессионализма» по стандартам WorldSkills.

8. Внедрение независимой оценки квалификации педагогических кадров в систему СПО и использование ее результатов для оценки уровня качества кадрового потенциала.

Решение ряда обозначенных проблем в профессиональном развитии педагогического персонала образовательных организаций среднего профессионального образования предусматривает создание педагогической модели и проверку условий ее реализации, позволяющих учесть влияние существующих факторов и выстроить целостную систему обеспечения качества данного процесса.

Глава 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ ВНЕШНЕЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Исследование проблемы развития кадрового потенциала образовательных учреждений СПО на основе внешней оценки качества образования выявило необходимость педагогического обоснования организации данного процесса.

Организация развития педагогического потенциала предполагает предварительное создание некоего образа – модели, которая в этом случае будет ориентиром как для самого педагога профессиональной школы в процессе его саморазвития, так и для образовательной организации СПО, обеспечивающей данное формирование. Как система требований к компетентности преподавателя модель позволяет предвидеть цели, подбирать средства, методы, устанавливать критерии становления качеств, необходимых для развития.

Модель – обобщенное отражение явления, результат абстрактного обобщения практического опыта. Модель процесса управления – это схематическое отображение практики в целом, содержание ее основных элементов (цели, содержание, формы и методы, деятельностная позиция субъектов) и связи между ними [29].

С точки зрения характера воспроизводимых связей выделяют различные виды моделей: структурную, функциональную, смешанную и др. [13, 19, 26].

Структурная модель имитирует внутреннюю организацию оригинала, его структуру. Особенностью этой модели является ее меньшая привязанность к оригиналу, что создает возможность построения моделей самых различных уровней абстрактности и обобщенности.

Под *функциональной моделью* понимается такая модель, которая имитирует функцию (способ поведения) оригинала. Все более широкое применение подобной модели в научных исследованиях объясняется тем, что функция как способ поведения есть одна из существенных характеристик любой системы.

Смешанная модель сочетает в себе признаки других моделей. Объединение двух моделей (структурной и функциональной) принято называть структурно-функциональной.

Аналог смешанного типа модели – структурно-содержательная модель – был использован нами при разработке содержания и структуры развития педагогического потенциала ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» на основе внешней оценки качества образования.

2.1. Структурно-содержательная модель развития педагогического потенциала организации среднего профессионального образования

Для разработки структурно-содержательной модели развития педагогического потенциала организации СПО на основе внешней оценки качества образования была проанализирована программа развития ГАПОУ СО «НТК» на период до 2024 г., *цель* которой – повышение конкурентоспособности образовательной организации на рынке образовательных услуг посредством обеспечения качественного среднего профессионального образования выпускникам, готовым к самостоятельной профессиональной деятельности и профессиональному росту в соответствии с инновационными тенденциями социально-экономического развития Новоуральского городского округа (НГО), Свердловской области и Уральского региона [42].

Задачи программы:

1) обеспечивать условия для достижения показателей эффективности колледжа, соответствующих виду и уровню профессионального образования;

2) модернизировать структуру, содержание и технологии реализации программ среднего профессионального образования для обеспечения их гибкости и эффективности с учетом требований работодателей, а также социально-культурного и экономического развития территории через применение практик наставничества, материально-технической базы (МТБ) предприятий (в том числе на принципах дуального обучения), посредством сетевого взаимодействия с Межрегиональным центром компетенций, Общеотраслевым центром компетенций и другими образовательными организациями СПО;

3) создавать прозрачную систему оценки компетенций (НОКО, демонстрационный экзамен);

4) формировать кадровый потенциал колледжа для получения образования и оценки соответствующей квалификации по стандартам WorldSkills; подготовки кадров по новым и перспективным профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда (ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН); обучения по программам магистратуры работников образовательной организации СПО; участия в совместных проектах с работодателями по созданию условий для профессионального роста;

5) внедрять в практику управления колледжем методы современного менеджмента на основе процессного подхода;

6) формировать основы безопасности жизнедеятельности обучающихся;

7) внедрять в колледже новые модели ранней профориентационной работы со школьниками, направленной на выявление и развитие способностей к будущей профессиональной деятельности;

8) создавать современную и безопасную цифровую образовательную среду, обеспечивающую высокое качество и доступность профессионального образования и профессионального обучения;

9) обеспечивать условия доступности приоритетных объектов и услуг в различных сферах жизнедеятельности для инвалидов и других маломобильных групп населения.

Цель и задачи, положенные в основу программы развития ГАПОУ СО «НТК», напрямую связаны с приоритетными направлениями развития среднего профессионального образования в Российской Федерации на современном этапе: реализация ФГОС СПО при особом внимании к профессиям и специальностям из групп ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН; ориентация на применение профессиональных стандартов; освоение алгоритма демонстрационного экзамена, основанного на методике WorldSkills; реализация принципов дуального обучения; стремление к проведению независимой оценки квалификаций и профессионально-общественной аккредитации. Важной для образовательной организации СПО является и процедура лицензирования новых образовательных программ (ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН). Поэтому так необходим поиск стратегических партнеров для активной профориентационной работы и дальнейшего гарантированного трудоустройства выпускников колледжа.

SWOT-анализ ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» представлен в табл. 1, 2 [42].

Таблица 1

Анализ внутренней среды ГАПОУ СО «НТК»

Внутренний фактор развития	Сильная сторона фактора	Слабая сторона фактора
1	2	3
Качество педагогического коллектива	Наличие инициативного педагогического коллектива: более 90 % преподавателей имеют высшую или первую квалификационные категории	Не все участники образовательного процесса характеризуются высокой мотивацией на достижение нового качественного уровня образовательных программ (ОП); имеется значительное число педагогов свыше 60 лет, в течение нескольких лет фиксируется дефицит молодых специалистов
Повышение квалификации работников колледжа	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % педагогов прошли курсы повышения квалификации по ФГОС 3-го поколения • Директор и заместитель директора по учебной работе получили сертификат Федерального института развития образования (ФИРО) по разработке оценочных средств в системе СПО; директор имеет сертификат ФИРО по дуальной системе образования • Директор, заместители директора и главный бухгалтер прошли профессиональную переподготовку (дипломы) по муниципальному государственному управлению 	Не все члены педагогического коллектива мотивированы на повышение квалификации

Продолжение табл. 1

1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> ● Позитивный опыт корпоративной работы: повышение квалификации членов рабочих групп по актуальным проблемам образовательного процесса: <ul style="list-style-type: none"> – внедрение инновационных образовательных технологий; – разработка нормативной локальной базы; – разработка основных профессиональных ОП; – проведение семинаров-практикумов в областном масштабе для педагогов ● Проведение стажировок мастеров производственного обучения на предприятиях НГО 	
Участие в конкурсных мероприятиях	<ul style="list-style-type: none"> ● Ежегодное участие студентов и слушателей в конкурсах профессионального мастерства, региональных конкурсах «Славим человека труда» и в движении WorldSkills ● Участие в конкурсах профмастерства педагогов НТК ● Публикации педагогов и администрации в различных источниках (распространение педагогического опыта) ● Участие в различных конференциях (в том числе международного уровня) по обеспечению внедрения ФГОС ● Участие в повышении квалификации педагогов области 	Пассивность, недостаточная мотивация студентов к участию в общественной жизни колледжа

Окончание табл. 1

1	2	3
Достижения студентов	<ul style="list-style-type: none"> • Студенты колледжа – лауреаты стипендии губернатора Свердловской области, лауреаты стипендии Президента РФ • Развитие системы самоуправления колледжем • Участие студентов в конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня • Развитие волонтерского движения 	Отсутствие конкурсного отбора студентов на образовательные программы в условиях закрытого административно-территориального образования (ЗАТО)
Материальная база	Создание достаточно полной материальной базы для обеспечения высокого качества образования	<ul style="list-style-type: none"> • Разрыв связей с бывшим базовым предприятием, отсутствие государственно-частного партнерства • Отсутствие обновления МТБ
Нормативная база	Создание нормативной базы колледжа	Не до конца сформированная локальная нормативная база
Мониторинг качества	Разработка регламента мониторинга качества профобразования	Отсутствие конкурсного отбора по некоторым ОП

Таблица 2

Анализ внешней среды ГАПОУ СО «НТК»

Внешний фактор развития	Благоприятные возможности для развития колледжа	Угрозы для развития колледжа
1	2	3
Государственные тенденции развития среднего профобразования	<ul style="list-style-type: none"> • Самостоятельность автономного профессионального образовательного учреждения • Создание Попечительского совета НТК • Проведение на базе колледжа научно-практических конференций, семинаров-практикумов областного масштаба • Участие обучающихся в олимпиадном движении и в движении WorldSkills 	<ul style="list-style-type: none"> • Нестабильность финансирования государственного задания • Увеличение документооборота • Расширение разнонаправленности и объема отчетности • Минимальные сроки для исполнения предписаний нормативных документов • Подчиненность субъекту РФ в рамках ЗАТО

1	2	3
Финансовая поддержка учредителя колледжа и муниципалитета	Благотворительность работодателей и выпускников колледжа	<ul style="list-style-type: none"> ● В рамках оптимизации возможное объединение с другой образовательной организацией области ● Недостаточность/отсутствие финансирования адресных программ ● Наличие кредиторской задолженности ● Невысокий уровень заработной платы работников (по сравнению с муниципальными образовательными организациями)
Взаимодействие с социальными организациями и службами муниципалитета по вопросам воспитания и образования	Создание единого пространства: Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав, Комитет по делам молодежи, Центр профилактического лечения, Управление образования	<ul style="list-style-type: none"> ● Сокращение ставок ● Стереотип мышления «закрытого города» ● Реорганизация бывшего базового (градообразующего) предприятия в условиях ЗАТО
Позиция родителей	Участие в Совете колледжа	Недостатки семейного воспитания
Позиция студентов	<ul style="list-style-type: none"> ● Деятельность Совета обучающихся ● Возможность обучения лиц с ОВЗ 	Пассивность студентов, недостаточная мотивация к обучению и участию в общественной жизни
Позиция работодателей	<ul style="list-style-type: none"> ● Участие в государственной итоговой аттестации ● Создание Попечительского совета 	<ul style="list-style-type: none"> ● Деформация структуры и объемов подготовки специалистов в условиях реорганизации основного предприятия НГО (АО «Уральский электрохимический комбинат (УЭХК)») (невостребованность), текучесть кадров ● Отсутствие софинансирования в инновационных проектах колледжа

Программа модернизации Новоуральского технологического колледжа, как и других образовательных организаций Свердловской области и Российской Федерации в целом, реализующих программы среднего профессионального образования, разработана в соответствии с инициативами Президента РФ, озвученными на совещании по вопросам развития СПО в Свердловской области 6 марта 2017 г. и изложенными в Указе от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», а также во исполнение поручения Президента РФ от 27 декабря 2017 г. Пр-321 по итогам заседания Госсовета по вопросам повышения инвестиционной привлекательности регионов (пп. «б» п. 5) [34, 40].

Подготовка востребованных на рынке труда квалифицированных рабочих и специалистов в сфере среднего профессионального образования является одним из ключевых векторов развития экономики региона, страны. Реформирование колледжа прежде всего должно быть согласовано с проектами модернизации федерального и регионального уровней и отвечать прогнозным потребностям территории в кадрах.

Цель программы модернизации образовательной организации СПО – устранение дефицита квалифицированных рабочих и специалистов в соответствии со стратегией социально-экономического развития города, региона, страны.

Таким образом, образовательная организация среднего профессионального образования должна выстраивать свою деятельность с учетом настоящих и будущих запросов экономики и готовить квалифицированных специалистов с опережением, тем самым устраняя кадровый дефицит.

Основные целевые индикаторы программы развития ГАПОУ СО «НТК»:

1) доля выпускников колледжа, трудоустроенных по полученной профессии или специальности в течение года после окончания обучения, от общей численности выпускников;

2) число выпускников, продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий стандартам WorldSkills и профессиональным стандартам (демонстрационный экзамен, чемпионатное движение);

3) создание на базе образовательной организации совместно с госкорпорацией «РОСАТОМ» (АО «УЭХК») отраслевого Центра компетенций по компетенции «Промышленная автоматика»;

4) количество предприятий, организаций, с которыми заключены договоры, соглашения о сотрудничестве;

5) число различных категорий граждан, освоивших программы профессионального обучения (опережающее обучение);

6) численность школьников, охваченных профориентационными мероприятиями, количество договоров о сотрудничестве по данному направлению;

7) количество мероприятий, направленных на цифровизацию образовательного процесса, онлайн-курсов, разработанных в образовательной организации;

8) число педагогических работников, прошедших повышение квалификации по актуальным вопросам модернизации образовательной организации СПО;

9) количество профессий и специальностей, по которым осуществляется подготовка в соответствии с новым ФГОС СПО по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям.

В рамках исследования нами были проанализированы программные мероприятия ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж», направленные на формирование кадрового потенциала образовательной организации СПО: получение образования и оценку соответствующей квалификации по стандартам WorldSkills; подготовку кадров по новым и перспективным профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда (ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН); обучение по программам магистратуры работников колледжа; участие в совместных проектах с работодателями по созданию условий для профессионального роста.

В рамках Программы развития колледжа была подготовлена подпрограмма развития кадрового потенциала, в основу которой положен мотивационный программно-целевой подход [50]. Согласно данному подходу разработаны социально-психологическая стратегия как целевой ориентир для коллектива, социально-психологическая тактика как процесс подведения базы убеждения под новые задачи управления, специфические методы мотивации работников – система создаваемых социально-психологических условий (стимульных ситуаций), опосредованно (а иногда и непосредственно) порождающих мотивы действий членов коллектива, стимулирующих достижение цели.

В науке определено понятие «уровень развития коллектива», под которым понимается характеристика его способности ставить актуальные и реалистичные цели, формировать структуру индивидуальных целей, интегрированных с общими целями, строить и гибко изменять структуру взаимодействий и взаимоотношений, обеспечивающих достижение поставленных задач с максимально возможной эффективностью.

Для организации работы в рамках повышения мотивации персонала колледжа были определены его особенности, главные характеристики, такие как ценностно-ориентационная зрелость, включающая ориентированность коллектива на достижения, совместную деятельность, саморазвитие каждого работника; организованность, сплоченность, характеризующиеся единством ориентации, ответственностью, потенциальной стабильностью и совместимостью членов коллектива [24, 25].

Ежегодно педагогические работники составляют индивидуальные планы работы, в которых прописывают методическую тему, цель работы на год, которая соотносится с целевыми ориентирами колледжа, а также планированием мероприятий образовательной организации.

В программе «Развитие кадрового потенциала» закреплены организационно-педагогические условия, необходимые для самореализации и самосовершенствования педагогов: систематическое повышение квалификации с целью структурирования непрерывного обучения (организация тематических педагогических советов, круглых столов, дискуссий, самообразование, курсовая переподготовка, обучающие семинары для преподавателей и мастеров); стимулирование (моральное и материальное) инновационной, исследовательской, творческой деятельности, обеспечение участия педагогов в конкурсах педагогического мастерства, проектах, конференциях и т. п.; освещение результатов их деятельности, например, организация и проведение мастер-классов, обобщение передового педагогического опыта через периодические издания, сайт колледжа.

В целом в ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» много внимания уделяется самообразованию педагогических кадров, особенно в сфере инновационных педагогических технологий, коллективных форм методической работы, таких как научно-практические конференции, педагогические чтения, конкурсы профессиональ-

ного мастерства, постоянно действующие семинары по вопросам современной педагогики и психологии, теории обучения и воспитания. Инновационная, исследовательская, творческая деятельность педагогов требует огромных временных, материальных, человеческих затрат, но такая деятельность способствует повышению познавательного интереса у студентов, а следовательно, росту качества их знаний. Большое значение имеет систематическое повышение квалификации преподавателей. Ежегодно педагогические и руководящие работники колледжа проходят курсы повышения квалификации, в том числе профессиональной переподготовки.

ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» полностью укомплектован руководящими и педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием. В составе администрации образовательной организации СПО высококвалифицированные специалисты, имеющие высшее профессиональное образование. Директор колледжа имеет степень кандидата социологических наук, является почетным работником среднего профессионального образования.

Образовательный процесс обеспечивают педагогические работники (табл. 3). Уровень образования педагогов соответствует занимаемым должностям.

Таблица 3

Педагогические работники ГАПОУ СО «НТК»

Должность	Количество
Преподаватель	25
Мастер производственного обучения	17
Методист	1
Социальный педагог	2
Педагог-организатор	1
Руководитель физического воспитания	1
Преподаватель-организатор ОБЖ	1
Воспитатель общежития	2

В образовательной организации СПО созданы информационные, организационно-содержательные и методические условия, обеспечивающие организацию и проведение аттестации педагогических работников.

Информационные условия: на сайте колледжа работает «Виртуальный методический кабинет», в котором размещены следующие вкладки:

1. Аттестация.
2. Методическая копилка (методические разработки педагогов колледжа).
3. Повышение квалификации.
4. Безопасность жизнедеятельности.
5. План работы.
6. Персональные сайты педагогов колледжа.
7. Противодействие коррупции.
8. Олимпиады и конкурсы.

Организационно-содержательные условия:

- определены этапы и составлены графики индивидуального прохождения педагогами процедуры аттестации;
- регулярно проводятся семинары для педагогических работников по вопросам аттестации;
- организована экспертиза аналитических отчетов, создаются портфолио педагогических работников;
- сформирована система консультаций для аттестующихся педагогов;
- проводятся открытые педагогические форумы с их последующей экспертизой;
- обеспечивается общественный характер процедуры аттестации педагогических работников (в частности, присутствие социальных партнеров).

Методические условия:

- развита консультационная деятельность аттестующихся педагогов (методическая служба ГАПОУ СО «НТК»); педагогический опыт обобщается и транслируется через мастер-классы, презентации, выставки, конференции и т. д.;
- аттестующиеся педагогические работники по графику проходят предварительную защиту на заседаниях научно-методического совета, где представляют свои аттестационные материалы.

С целью обеспечения выполнения условий государственного задания и требований реализации ФГОС СПО составлен график повышения квалификации педагогического коллектива образовательной организации СПО.

Тем не менее все заявленные мероприятия и созданные организационно-педагогические условия не способствуют комплексному решению кадровой проблемы, и, как следствие, наблюдается снижение качества образования. К трудностям развития педагогического потенциала можно отнести следующие: старение педагогических кадров; нехватка отдельных специалистов-предметников, обладающих необходимой квалификацией, что влияет на качество образовательной деятельности; отсутствие притока молодых преподавателей из-за низкой заработной платы; снижение творческой активности отдельных педагогов по причине профессионального выгорания; отсутствие финансирования на развитие материальной базы, в том числе на приобретение информационных технических ресурсов и средств обучения, необходимость поиска спонсоров среди работодателей, которые зачастую не заинтересованы во вложениях подобного рода; отсутствие педагогических компетенций, обязательных для осуществления деятельности педагога профессионального образования и обучения; дефицит квалифицированных педагогических кадров, обладающих опытом деятельности в отраслевых организациях (на предприятиях) и способных адаптироваться к инновациям на производстве; отсутствие независимой оценки подготовки педагогических работников колледжа.

Для минимизации существующих объективных трудностей необходимо разработать структурно-содержательную модель развития кадрового потенциала ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» с учетом НОКО и обеспечить условия ее реализации. Данная модель будет отражать формируемые качества личности педагога, выражая их через элементы профессиональной деятельности, чтобы в дальнейшем их диагностировать. В свою очередь, наличие диагностируемых требований обеспечит развитие педагогического персонала колледжа с учетом внешней оценки качества образования.

При развитии педагогического потенциала образовательной организации СПО очевидна необходимость ориентации на положения компетентного подхода. Выявление актуального состояния уровня компетентности педагогического коллектива, а также последующая оценка перспектив его развития призваны обеспечить повышение качества профессиональной деятельности и, соответственно, качества образования. При этом учитывается не только профессиональная, но и социально-личностная стороны деятельности педагогических работников.

При создании структурно-содержательной модели развития педагогического потенциала образовательной организации СПО использовался и системный подход: все элементы модели тесно взаимосвязаны, изменения одного элемента обязательно отразятся на других элементах или даже модели в целом. В частности, содержательно взаимосвязанные элементы изменятся вследствие учета внешней оценки качества образования.

Еще одним подходом, положенным в основу разработки структурно-содержательной модели, стал квалиметрический подход как основа обеспечения гарантии прав обучающихся образовательной организации СПО на получение качественного образования, соответствующего заданному уровню (образовательные программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих (ППКРС), программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ), адаптированные профессиональные программы (АПП)). Данный подход ориентирован на формирование необходимого квалификационного уровня выпускников системы среднего профессионального образования.

Также реализация квалиметрического подхода призвана осуществить стандартизацию уровней достижений обучающихся в конце определенного образовательного этапа, т. е. предполагается сравнение результатов обучения конкретного студента с фиксированным обязательным минимумом освоения содержания образовательной программы (сформированные компетенции).

Квалиметрический подход базируется на концептуальных положениях теории педагогических измерений, массовости и независимости процедур экспертных оценок, тестирования, педагогического интерпретационного анализа, может обеспечить четкость, упорядоченность, достаточную объективность сведений о подготовленности и степени профессионально-личностного развития обучающихся, развития педагогического потенциала образовательной организации.

В разработанной структурно-содержательной модели заложены все преимущества тесной взаимосвязи компетентностного, системного и квалиметрического подходов (рис. 4).

Структурно-содержательная модель развития педагогического потенциала является ориентиром как для самого педагога в процессе его саморазвития, так и для образовательной организации, обеспечивающей данное формирование.



Рис. 4. Структурно-содержательная модель развития педагогического потенциала образовательной организации СПО на основе внешней оценки качества образования

Реализация представленной структурно-содержательной модели развития педагогического потенциала образовательной организации СПО на основе внешней оценки качества образования возможна только при обеспечении соответствующих организационно-педагогических условий.

Концепция НОКО подразумевает оценку образовательных достижений обучающихся, качества образовательных программ, условий реализации процесса обучения в конкретной образовательной организации, деятельности всей образовательной системы страны и ее территориальных подсистем.

Внешняя оценка качества образования – система оценочных процедур, проводимая независимыми организациями и физическими лицами относительно объекта оценивания.

Объекты оценки качества обучения на всех уровнях образования, в том числе и среднего профессионального образования, представлены тремя основными элементами:

1) образовательные программы (включая и те, для которых не предусмотрены государственные образовательные стандарты, например, в ГАПОУ СО «НТК» – это адаптированные профессиональные программы – программы профессиональной подготовки по профессиям); выбор актуальной и эффективной образовательной программы представляет интерес не только для потребителя (заказчик – рынок потребительских услуг Новоуральского городского округа и Свердловской области), но и для образовательной организации, так как именно качественная программа во многом обеспечивает конкурентоспособность на рынке образовательных услуг;

2) образовательные организации и их системы (в том числе органы управления, подведомственные организации и службы, а также независимые структуры, выполняющие по их заказам функции, обеспечивающие образовательный процесс), реализующие спектр образовательных программ всех типов и видов, а также образовательные подразделения предприятий;

3) индивидуальные образовательные достижения обучающихся (наиболее значимый объект оценки).

К категории «обучающийся» относятся и те, кто уже завершил освоение той или иной образовательной программы, и те, кто находится на промежуточных этапах обучения. Индивидуальные образовательные достижения включают как учебные, так и внеучебные результаты.

Для оценки качества обучения необходимо иметь набор специальных показателей (индикаторов) – средств, при помощи которых можно получить представление о текущем состоянии системы образования и информировать об этом образовательное сообщество.

Оценка результативности включает три блока базовых показателей (в процентном соотношении):

1) индикаторы процесса (в частности, обучающиеся, имеющие индивидуальный прогресс в образовании, получающие образование в разных формах в соответствии со ст. 10 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» [36], поступившие на следующую ступень образования, внеучебная деятельность (проектная, исследовательская, игровая, художественная, музыкальная и т. п.), занятия с использованием современных образовательных технологий, в том числе информационных и др.);

2) индикаторы результатов (контингент обучающихся);

3) индикаторы ресурсов (квалификация педагогического персонала).

Также наиболее важными элементами НОКО являются промежуточная и итоговая аттестации, при проведении которых необходимо участие представителей работодателей с целью оценки компетентности обучающихся.

Независимая оценка квалификации (НОК) представляет собой процедуру подтверждения соответствия квалификации обучающегося положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, проведенную центром оценки квалификации, результатом прохождения экзамена является свидетельство о профессиональной квалификации.

Оценка может быть осуществлена посредством развития следующих структур:

- центры и органы по аккредитации образовательных программ, оценке профессиональных квалификаций, включая квалификации преподавателей и наставников;

- организации реализации движения WorldSkills в регионе и иных лучших мировых практик системы оценки квалификации и уровня мастерства работников.

3 июля 2016 г. был принят закон «О независимой оценке квалификации» [35], предусматривающий формирование объединениями работодателей и профсоюзами системы независимой оценки квалификации (соответствие положениям профессиональных стандартов),

основанной на доверии к качеству этой оценки со стороны работодателей и граждан. Координатором данной системы является Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Работу по оценке квалификации в рамках определенного вида профессиональной деятельности обеспечивают советы по профессиональным квалификациям (СПК) при организационно-методической поддержке со стороны Независимого агентства развития квалификаций. СПК наделены полномочием по отбору организаций для выполнения ими функций центров оценки квалификации. В настоящий момент разработаны подзаконные нормативные правовые акты, описывающие требования к центрам оценки квалификации, квалификационным комиссиям, порядку проведения профессионального экзамена, разработки и экспертизы оценочных средств и др.

Реализация структурно-содержательной модели развития педагогического потенциала организаций СПО на основе НОКО включает и работу с нормативно-правовой базой, регламентирующей оценку качества образования на федеральном и региональном уровнях, а также анализ локально-нормативных документов образовательной организации. На основе проведенного анализа документов осуществляются их актуализация и корректировка, разрабатывается диагностический инструментарий и реализуется опытно-поисковая проверка эффективности условий развития педагогического потенциала образовательной организации СПО на основе внешней оценки качества образования.

2.2. Опытно-поисковая проверка эффективности условий развития педагогического потенциала организации среднего профессионального образования

Логика проведения опытно-поисковой проверки эффективности условий развития педагогического потенциала опиралась на теоретические положения организации педагогических исследований, изложенные в работах В. П. Беспалько, В. И. Загвязинского, А. М. Новикова и др. [9, 18, 33].

Опытно-поисковая база работы – ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж», в исследовании приняли участие 3 учебные (экспериментальные) группы по образовательным программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих (23.01.03 Автомеханик, 13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию элект-

трооборудования (по отраслям), 15.01.05 Сварщик ручной и частично механизированной сварки (наплавки) – 75 студентов) и педагогический коллектив учреждения (49 педагогов). Опытнo-поисковая проверка эффективности условий развития педагогического потенциала колледжа осуществлялась по следующим параметрам.

Нормативно-правовое обеспечение

В процессе опытнo-поисковой проверки были проанализированы нормативно-правовые документы, регламентирующие реализацию независимой оценки качества образования, сделаны следующие выводы:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» определил правовые условия функционирования системы образования в современный период [36];

- в настоящее время урегулированы вопросы независимой оценки качества образования, общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- необходимо продолжить работу по вопросам регламентации и систематизации системы внешней оценки качества кадрового потенциала образовательных организаций СПО.

Также в ходе опытнo-поисковой проверки были рассмотрены и проанализированы локально-нормативные акты и инструктивно-методические документы ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж», регулирующие оценку качества кадрового потенциала организации (табл. 4).

Таблица 4

Локально-нормативные акты и инструктивно-методические документы, регулирующие оценку качества образования в ГАПОУ СО «НТК»

Документ	Цель документа
1	2
Положение о выплатах стимулирующего характера и премировании работников (10.01.2020 г. № 1, приложение № 3 к Коллективному договору ГАПОУ СО «НТК» на 2020–2023 гг.)	Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГАПОУ СО «НТК». Определяются критерии оценки качества образования, а также процедура и механизмы распределения выплат стимулирующего характера, роль органов самоуправления в данном процессе.

Продолжение табл. 4

1	2
	<p>Наиболее целесообразным механизмом является ситуативное нефиксированное поквартальное распределение выплат в зависимости от приоритетности, степени градации важности результатов. Общее видение результативности достигается в ходе широкой дискуссии (определение норм, приоритетов, квот, правил и регламента оценки качества предоставляемых образовательных услуг и, следовательно, размера стимулирующих выплат)</p>
<p>Положение об официальном сайте (22.05.2015 г. № 27; в ред. от 23.12.2020 г. № 225)</p>	<p>Положение определяет образовательный сайт как системообразующий элемент информационного пространства колледжа, информационную модель учебно-воспитательного процесса, форму и средство формирования информационно-коммуникативных компетенций обучающихся и преподавателей, необходимое условие вхождения ГАПОУ СО «НТК» в информационное пространство системы образования региона и т. д. Положение регламентирует структуру сайта, режим функционирования и обновления информации, определяет права участников образовательного процесса на предоставление условий для размещения информации, а также ответственность за ее достоверность и объективность, соблюдение авторских прав</p>
<p>Положение о проведении самообследования (29.12.2017 г. № 120)</p>	<p>Положение регламентирует отчетную деятельность ГАПОУ СО «НТК» перед местными сообществами, определяет открытость информации, время проведения, формат, степень интерактивности публичного отчета, его рефлексивную, саморегулирующую функцию. Отчет о самообследовании выступает как проект образовательной деятельности колледжа для согласования с потребителями и заказчиками образовательных услуг</p>

1	2
Программа развития ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» до 2024 г.	Программа ставит целью повышение конкурентоспособности Новоуральского технологического колледжа на рынке образовательных услуг посредством обеспечения качественного среднего профессионального образования выпускникам, готовым к самостоятельной профессиональной деятельности и профессиональному росту в соответствии с инновационными тенденциями социально-экономического развития НГО, Свердловской области и Уральского региона
Порядок аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям (13.09.2013 г. № 72)	Порядок определяет правила проведения аттестации педагогических работников Новоуральского технологического колледжа в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям на основе оценки профессиональной деятельности
Положение об аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности (01.10.2014 г. № 51/1)	Положение разработано в целях определения порядка и организации работы аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических кадров ГАПОУ СО «НТК» в целях подтверждения соответствия педагогов занимаемым должностям на основе оценки профессиональной деятельности
Положение о научно-методическом совете (01.09.2016 г. № 68)	Научно-методический совет ГАПОУ СО «НТК» является постоянно действующим совещательным и координационным органом, осуществляющим управление методической работой, определяющим ее основные направления для повышения эффективности и качества образовательного процесса, координирующим деятельность рабочих и творческих групп. Заседания научно-методического совета проводятся, как правило, не реже одного раза в месяц
Положение о рабочей группе (13.09.2013 г. № 72)	Рабочая группа является самостоятельным звеном методической службы колледжа, выполняющим следующие функции: организация профессионального общения педагогов в разных формах, разработка учебно-программной документации, подготовка аналитических материалов по проблемам образовательного процесса, проведение экспертизы педагогической деятельности и методической продукции, создание новых моделей реализации учебного процесса

1	2
Положение о внутренней системе оценки качества образования (17.02.2016 г. № 14)	Положение регламентирует порядок проведения внутренней системы оценки качества образования в ГАПОУ СО «НТК», определяет ее цели, задачи, принципы, а также реализацию процедур контроля и экспертной оценки качества образования колледжа
Положение о стажировке мастеров производственного обучения и преподавателей (13.09.2013 г. № 72)	Положение регламентирует формы стажировок мастеров производственного обучения и преподавателей ГАПОУ СО «НТК» с целью совершенствования и развития профессиональных компетенций

Анализ нормативно-правовых актов и инструктивно-методических документов ГАПОУ СО «НТК», регулирующих оценку качества кадрового потенциала, выявил необходимость актуализации и корректировки подпрограммы «Развитие кадрового потенциала»: необходимо внести изменения в качественные показатели «Положения о выплатах стимулирующего характера и премировании работников», структуру сайта, систему планирования курсов повышения квалификации педагогических работников, подготовку к аттестационным процедурам с учетом индикаторов внешней оценки качества образования.

Для разработки показателей и критериев эффективности работы педагогических кадров колледжа, учитывающих внешнюю оценку качества образования, в 2019 г. была создана рабочая группа. Итоги ее работы представлены в табл. 5.

Таблица 5

Критерии оценки эффективности труда педагогических работников колледжа

Выплата стимулирующего характера	Показатель	Размер выплаты, тыс. р.
1	2	3
За интенсивность и высокие результаты работы	Наполняемость группы (сохранность контингента – 90 %)	5
	Количественные результаты подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации	5
	Содействие в трудоустройстве обучающихся и выпускников	5

Окончание табл. 5

1	2	3
	Подготовка победителя (призера) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня	5
	Разработка и реализация авторских программ, проектов	5
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение эффективности деятельности, авторитета и имиджа колледжа	5
За качество выполняемых работ	Ученая степень кандидата (доктора) наук	20
	Почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «народный» или «заслуженный»	10
	Педагогическая инициатива и подтвержденный результат повышения профессионального мастерства (профессиональная подготовка)	20
	Высокая оценка, полученная по результатам проведенной независимой оценки качества образования	20
За стаж непрерывной работы	Стаж непрерывной работы (выслуга лет): от 1 года до 4 лет	10
	от 4 до 10 лет	15
	свыше 10 лет	20
По итогам работы (премиальные выплаты)	Единовременное премирование в случаях, предусмотренных Коллективным договором	В зависимости от основания выплаты

Далее была актуализирована подпрограмма «Развитие кадрового потенциала» с учетом индикаторов НОКО на основе методики проведения профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в части показателей эффективности мероприятий, направленных на повышение качества образования (табл. 6).

Таблица 6

Показатели результативности реализации подпрограммы
«Развитие кадрового потенциала»

Показатель результативности	Ожидаемый результат
1	2
Рост уровня профессиональной квалификации педагогов (получение высшей и первой квалификационной категорий с учетом требований профессионального стандарта)	80 %

Окончание табл. 6

1	2
Подготовка педагогов к работе по ФГОС ТОП-50, ТОП-РЕГИОН	100 %
Обучение педагогов по дополнительным профессиональным программам (удостоверения о повышении квалификации)	Не менее 40 % ежегодно
Включенность педагогов в инновационную деятельность (творческие лаборатории, индивидуальные исследования)	Не менее 60 %
Увеличение признанных сообществом профессиональных достижений педагогических работников (открытие личных сайтов педагогов)	Не менее 80 %
Прохождение независимой оценки квалификаций педагогическими работниками	Не менее 5 % ежегодно
Включенность педагогов в деятельность профессиональных сообществ муниципального, регионального, федерального уровней (учебно-методические объединения, аттестационные комиссии)	Не менее 80 %
Вовлеченность педагогических работников в реализацию социокультурных проектов и практик, в том числе дистанционных проектов	До 30 % ежегодно
Авторские публикации педагогов в профессиональной периодике	Не менее 60 %
Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства муниципального, регионального, федерального уровней	Не менее 40 %
Удовлетворенность участников качеством организационных методических мероприятий	Не менее 70 %
Формирование организационной (корпоративной) культуры сотрудников, направленной на достижение целей колледжа	Не менее 3 мероприятий в год

Анализ деятельности по реализации подпрограммы «Развитие кадрового потенциала» ГАПОУ СО «НТК» за период 2019–2020 г. показал рост уровня профессиональной квалификации педагогов.

Увеличение признанных сообществом профессиональных достижений педагогических работников (открытие личных сайтов педагогов)

Стандартизация профессиональной педагогической деятельности связана с введением такой крупной системной инновации, как

ФГОС СПО, которая должна обеспечить формирование новой профессиональной нормы труда педагога. Это требует не только быстрого и массового изменения профессионального мировоззрения, позиции, технологического перевооружения, перестройки содержания образования, но и овладения новыми профессиональными компетенциями. Речь идет о модернизации личного профессионального опыта преподавателя в соответствии с потребностями общества, становлении нового образа педагога-профессионала.

На данный период времени все педагоги колледжа имеют персональные сайты, которые являются своеобразной формой электронного портфолио: педагогическое кредо, авторские работы, методические разработки (рабочие учебные программы, учебно-методические комплексы, фонд оценочных средств, реализация внеучебных мероприятий), успехи обучающихся (научно-практические конференции, конкурсы профессионального мастерства, олимпиады), достижения самого педагога, аналитические отчеты за межаттестационные периоды. Эксперты, привлекаемые для всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников колледжа, аттестующихся в целях получения/подтверждения первой, высшей квалификационных категорий, заранее знакомятся с представленными на сайте материалами, поэтому сам процесс аттестации проходит быстрее и комфортнее для всех участвующих. Кроме того, электронные портфолио преподавателей вследствие открытости и реализации внешней оценки (выставленные работы комментируются интернет-пользователями) способствуют повышению качества образования.

Профессиональные стандарты, с одной стороны, устанавливают требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения конкретной трудовой функции, трудовых действий, что позволяет повысить качество деятельности, с другой стороны, являются основой для оценки труда специалиста, определения его реального уровня профессионального развития и квалификации. В ГАПОУ СО «НТК» актуализированы должностные инструкции преподавателей и мастеров производственного обучения, с каждым педагогическим работником заключен эффективный контракт.

Результаты работы аттестационной комиссии представлены в табл. 7.

Таблица 7

Квалификация педагогических кадров
ГАПОУ СО «НТК»

Год	Общее число педагогов	Высшая квалификационная категория, %	Первая квалификационная категория, %	Соответствие занимаемой должности, %
2018	50	28,0	64,0	–
2019	49	38,0	52,0	–
2020	49	38,8	59,2	2

Подготовка педагогов к работе по ФГОС ТОП-50, ТОП-РЕГИОН, по дополнительным профессиональным программам

На основе самоанализа каждый педагог определил, каких знаний, навыков, умений для выполнения трудовых функций ему не достает, также был проведен мониторинг программ курсов повышения квалификации и составлен план. Договоры с Межрегиональным центром квалификации, Российским государственным профессионально-педагогическим университетом (Екатеринбург), Центром опережающей профессиональной подготовки, Национальным агентством развития квалификаций (Москва) позволили обучить 100 % педагогического коллектива по необходимым направлениям (программам) повышения квалификации и осуществить профессиональную переподготовку (стажировки):

- «Технологии инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях», 24 ч;

- «Особенности организации и проведения оценочных процедур в условиях демонстрационного экзамена по итогам освоения ОП СПО», 24 ч;

- «Личностные качества профессионала в сфере образования и пути решения проблем профессиональной деформации», 16 ч;

- «Проектирование и реализация учебно-производственного процесса на основе применения профессиональных стандартов, лучшего отечественного и международного опыта (профессия “Сварщик дуговой сварки”)), 110 ч;
- стажировка по профессии «Сварщик дуговой сварки», 68 ч;
- стажировка «Развитие профессиональной компетентности преподавателей и мастеров производственного обучения по профессиям/специальностям ТОП-50 на основе стандартов WorldSkills (по компетенции “Электромонтаж”)), 40 ч;
- «Использование современных технологий и методик онлайн-обучения для организации эффективной работы обучающихся в виртуальном образовательном пространстве», 36 ч;
- «Применение профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации в профессиональном обучении и среднем профессиональном образовании», 68 ч;
- «Организационно-методическое сопровождение внедрения в подготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации», 74 ч;
- «Проектирование профессионально-ориентированных задач в общеобразовательных дисциплинах в соответствии с требованиями ТОП-50, ТОП-РЕГИОН», 40 ч;
- «Методическое сопровождение разработки программ учебных дисциплин общепрофессионального цикла, профессиональных модулей, КИМов в соответствии с требованиями ФГОС по ТОП-РЕГИОН и ТОП-50 по укрупненной группе 15.00.00 Машиностроение», 40 ч;
- «Методика подготовки и сопровождения процедуры прохождения профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ», 32 ч;
- «Проектирование учебно-производственного процесса на основе применения профессиональных стандартов, лучшего отечественного и международного опыта», 24 ч.

Согласно плану повышения квалификации педагогических работников ГАПОУ СО «НТК» в период 2019–2020 гг. реализовано участие 52 педагогов в различных программах дополнительной профессиональной подготовки и профессиональной переподготовки, в том числе 14 преподавателей прошли курсы повышения квалификации

в форме стажировки, 12 педагогических работников – профессиональную переподготовку, 10 педагогов повысили квалификацию по планированию учебно-производственного процесса на основе применения профессиональных стандартов.

Прохождение независимой оценки квалификаций

В 2019 г. ГАПОУ СО «НТК» принял участие в пилотном проекте по реализации модели сопряжения процедур ГИА-НОК. Для этого был разработан «План подготовки к проведению промежуточной и государственной итоговой аттестаций с применением независимой оценки квалификации по реализуемым образовательным программам среднего профессионального образования». В его рамках были актуализированы с учетом требований профессиональных стандартов и процедуры демонстрационного экзамена образовательные программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих (23.01.03 Автомеханик, 13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям), 15.01.05 Сварщик ручной и частично механизированной сварки (наплавки)), введены вариативные модули, осуществлена валидация контрольно-оценочных средств, внесены соответствующие изменения в программу государственной итоговой аттестации. В приложении представлен макет оценочного средства для промежуточной аттестации студентов по специальности 13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям). Дополнительно педагоги колледжа самостоятельно прошли независимую оценку квалификации.

Были получены следующие результаты: 11 студентов сдали демонстрационный экзамен (9 – в рамках государственной итоговой аттестации по ОП ППКРС 23.01.03 Автомеханик, 2 – в рамках промежуточной аттестации по 15.01.05 Сварщик ручной и частично механизированной сварки (наплавки)), 3 выпускника по ОП ППКРС 13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям) успешно прошли независимую оценку квалификаций, сопряженную с ГИА.

Согласно материалам аналитического отчета по результатам государственной итоговой аттестации выпускников 2020 г. выявлено значительное повышение качества образования в экспериментальных группах (табл. 8).

Таблица 8

Показатели подготовки выпускников в экспериментальных группах

Профессия/специальность	Год	Число аттестованных выпускников (из них с отметками «4» и «5» в дипломе)	Качественный показатель, %
13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)	2018	17 (2)	11,8
	2019	33 (5)	15,1
	2020	17 (7)	39,1
15.01.05 Сварщик ручной и частично механизированной сварки (наплавки)	2018	10 (2)	20,0
	2019	21 (5)	23,8
	2020	20 (8)	45,0
23.01.03 Автомеханик	2018	24 (1)	4,2
	2019	23 (0)	0
	2020	18 (4)	26,8

Участие в конкурсах педагогического мастерства муниципального, регионального, федерального уровней, авторские публикации педагогов в профессиональной периодике

Одной из важных характеристик образовательной деятельности организации является качество учебно-методического обеспечения научно-исследовательской, экспериментальной деятельности и олимпиадного движения (табл. 9, 10).

Таблица 9

Публикации педагогического состава колледжа

Год	Уровень публикаций			Итого
	Международный	Всероссийский	Областной	
2018	15	18	12	45
2019	29	22	43	94
2020	15	61	12	88

Таблица 10

Участие обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах, конференциях, семинарах (2017–2020 гг.)

Уровень мероприятия	Победители	Призеры	Участники
Международный	112	326	738
Всероссийский	116	223	407
Региональный	13	19	45
<i>Итого</i>	<i>241</i>	<i>568</i>	<i>1190</i>

Представленные результаты свидетельствуют о повышении профессиональной компетентности педагогического состава колледжа.

Вовлеченность педагогических работников в реализацию социокультурных проектов и практик, в том числе дистанционных проектов

В период с 2018 по 2020 гг. педагогический коллектив ГАПОУ СО «НТК» активно участвовал в проектной деятельности на всероссийском и региональном уровнях, что свидетельствует о росте профессионального мастерства преподавателей, формировании профессиональной рефлексии, умении осуществлять исследовательскую деятельность, реальном творческом потенциале, отношении к работе, способности раскрыть потенциальные возможности обучающихся колледжа.

Социокультурные проекты и практики, организатором и участником которых стал педагогический коллектив колледжа:

1) *проекты, связанные с чемпионатным движением WorldSkills:*

- 2018 г.: «Организация и проведение отборочного дивизионального конкурса профессионального мастерства ТВЭЛСКИЛЛС топливной компании Росатома “ТВЭЛ” по компетенции “Промышленная автоматика”» (ГАПОУ СО «НТК»);

- 2019 г.: «Организация и проведение отборочного дивизионального конкурса профессионального мастерства ТВЭЛСКИЛЛС топливной компании Росатома “ТВЭЛ” по компетенциям “Промышленная автоматика” и “Электроника”» (ГАПОУ СО «НТК»);

- 2018–2019 гг.: «Подготовка рабочих кадров с использованием методики WorldSkills: лучшие практики в области подготовки и развития компетенций рабочих и инженерных кадров» (Центр по развитию рабочих и инженерных компетенций АНО «Корпоративная Академия Росатома»); «Подготовка рабочих кадров с использованием методики WorldSkills: создание отраслевого центра компетенций Росатома по направлению “Промышленная автоматика”» (Центр по развитию рабочих и инженерных компетенций АНО «Корпоративная Академия Росатома»);

- 2020 г.: «Организация и проведение отборочного дивизионального конкурса профессионального мастерства ТВЭЛСКИЛЛС топливной компании Росатома “ТВЭЛ” по компетенциям “Промышленная автоматика” и “Электромонтаж”» (ГАПОУ СО «НТК»);

2) *проекты по развитию независимой оценки квалификации:*

- 2017 г.: «Разработка, организация и проведение программы повышения квалификации (стажировки) для педагогических работников профессиональных образовательных организаций Свердловской области

и наставников от производственной сферы» (АНО «Национальное агентство развития квалификаций» на базе ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»);

- 2018 г.: «Развитие независимой оценки квалификации, создание и поддержка функционирования базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров»; «Модерация и тьюторское сопровождение повышения квалификации учебной группы педагогических работников по модулю дополнительной профессиональной программы “Проектирование и реализация учебно-производственного процесса на основе применения профессиональных стандартов, лучшего отечественного и международного опыта”» (АНО «Национальное агентство развития квалификаций» на базе ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»);

- 2019–2020 гг.: пилотный проект по сопряжению процедур независимой оценки квалификации с промежуточной и государственной итоговой аттестациями обучающихся по программам профессионального обучения и СПО в Свердловской области (АНО «Национальное агентство развития квалификаций»);

3) *проект по внедрению механизма кластерного взаимодействия в системе СПО:*

- 2019–2020 гг.: «Внедрение механизма кластерного взаимодействия в системе среднего профессионального образования в субъектах Российской Федерации» (дополнительная профессиональная программа «Управление кластерным взаимодействием в среднем профессиональном образовании») (ФГАОУ ДПО «Государственный институт новых форм обучения»);

4) *проект по образовательным решениям в промышленности:*

- 2018 г.: «ПРОФИ. Образовательные решения в промышленности»;

5) *проекты социальной направленности:*

- 2018 г.: «Развитие навыков трудоустройства уязвимой молодежи России» (ФГАУ «Федеральный институт развития образования» и фонд «ФОКУС-МЕДИА»); «Социальный студенческий интерактивный театр «Играя жизнь» (АНО «Агентство социальных технологий и коммуникаций»).

Таким образом, реализация рассмотренных организационно-педагогических условий развития кадрового потенциала организации СПО подтверждает эффективность авторской модели, выстроенной на основе внешней оценки качества образования.

Заключение

Стратегической целью государственной образовательной политики является обеспечение доступности качественного образования, в том числе среднего профессионального образования, соответствующего требованиям инновационной модернизации экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина страны. Данную цель невозможно реализовать без повышения качества профессиональной деятельности педагогических кадров посредством развития педагогического потенциала образовательных организаций.

Важность и сложность процесса развития педагогического персонала учебных заведений потребовали научного обоснования его организации. Были рассмотрены педагогические, профессионально-педагогические, психологические, философские и экономические исследования, близкие к обозначенной проблеме, определены и конкретизированы наиболее приемлемые к тематике работы понятия.

Изучение существующих моделей развития педагогического потенциала образовательных организаций СПО на основе стратегического, ресурсного и процессного подходов выявило необходимость учета внешней (независимой) оценки качества образования. Детальное исследование структурных компонентов рассматриваемого процесса в их интегративной зависимости и взаимодействии позволило установить их взаимосвязь, что нашло отражение в разработанной структурно-содержательной модели развития кадрового потенциала на примере ГАПОУ СО «НТК».

Предложенная модель включает в себя несколько блоков, выделенных с учетом НОКО: 1) блок элементов (образовательная организация, образовательная программа, индивидуальные достижения обучающихся); 2) блок индикаторов (ресурсы, результаты и процессы); 3) организационно-методический блок (учебно-методическое обеспечение по образовательной программе: рабочие программы общепрофессиональных и специальных дисциплин, учебно-методические пособия, методические указания, рабочие тетради, справочные, нормативные, дидактические материалы и т. д.); 4) содержательный блок (требования к образовательной среде, комплекс мероприятий, регламентирующих содержание, организацию и оценку результатов подготовки

обучающихся и педагогов на основе профессиональных стандартов); 5) методологический блок (методологические основания модели, а также принципы развития педагогического потенциала).

Эффективность разработанной структурно-содержательной модели развития кадрового потенциала Новоуральского технологического колледжа доказана полученными в ходе опытно-поисковой работы результатами профессиональных достижений педагогического персонала, что подтверждает правильность выдвинутой в настоящем исследовании гипотезы – развитие педагогического потенциала образовательных организаций СПО на основе внешней оценки качества образования можно осуществлять в соответствии с предложенной структурно-содержательной моделью при создании необходимых организационно-педагогических условий.

Модель развития кадрового потенциала ГАПОУ СО «НТК» рекомендована к использованию другим образовательным организациям системы среднего профессионального образования.

Выводы исследования не могут считаться исчерпывающими в решении поставленной проблемы. Перспективы дальнейшего развития педагогического потенциала образовательных организаций СПО на основе внешней оценки качества образования видятся в более глубокой проработке и разработке его диагностического и оценочно-критериального инструментария.

Библиографический список

1. *Андерсен, Б.* Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования / Б. Андерсен; пер. с англ. С. В. Ариничева; науч. ред. Ю. П. Адлер. 4-е изд. Москва: Стандарты и качество, 2007. 272 с. Текст: непосредственный.
2. *Анисимов, О. С.* Потребности и мотивы: сущность и типология / О. С. Анисимов. Текст: непосредственный // Мир психологии. 2008. № 1. С. 229–236.
3. *Анцыферова, Л. И.* К психологии личности как развивающейся системы / Л. И. Анцыферова. Текст: непосредственный // Психология формирования и развития личности / под ред. Л. И. Анцыферовой. Москва: Наука, 1981. С. 3–19.
4. *Аристотель.* Категории / Аристотель. Текст: непосредственный // Сочинения: в 4 томах / пер. и ред. А. И. Доватура. Москва: Мысль, 1978. Т. 1. 687 с.
5. *Артамонова, Н. В.* Кадровый менеджмент: учебно-методическое пособие / Н. В. Артамонова. Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. гос. ун-та аэрокосм. приборостроения, 2003. 24 с. Текст: непосредственный.
6. *Арутюнов, В. В.* Управление персоналом: учебное пособие / В. В. Арутюнов, И. В. Волынский. Ростов-на-Дону: Изд-во Юж. федер. ун-та, 2009. 448 с. Текст: непосредственный.
7. *Базаров, Т. Ю.* Управление персоналом: учебник / Т. Ю. Базаров. Москва: Академия, 2015. 224 с. Текст: непосредственный.
8. *Басовский, Л. Е.* Менеджмент: учебное пособие / Л. Е. Басовский. Москва: Инфра-М, 2003. 123 с. Текст: непосредственный.
9. *Беспалько, В. П.* О возможностях системного подхода в педагогике / В. П. Беспалько. Текст: непосредственный // Советская педагогика. 1990. № 7. С. 59–60.
10. *Бовыкин, В. И.* Новый менеджмент: Управление предприятиями на уровне высших стандартов: Теория и практика эффективного управления / В. И. Бовыкин. Москва: Экономика, 2004. 243 с. Текст: непосредственный.
11. *Большой* толковый словарь русского языка / сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов. Санкт-Петербург: Норинт, 2000. 1536 с. Текст: непосредственный.

12. *Всеобщий менеджмент качества: учебное пособие / под общ. ред. С. А. Степанова. Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. гос. электротехн. ун-та «ЛЭТИ», 2001. 200 с. Текст: непосредственный.*

13. *Герчиков, В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: учебное пособие / В. И. Герчиков. Москва: Инфра-М, 2008. 282 с. Текст: непосредственный.*

14. *Гершунский, Б. С. Образовательно-педагогическая прогностика. Теория, методология, практика: учебное пособие / Б. С. Гершунский. Москва: Флинта: Наука, 2003. 768 с. Текст: непосредственный.*

15. *ГОСТ Р ИСО 9000–2015. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. Москва: Стандартинформ, 2015. 49 с. Текст: непосредственный.*

16. *Демидова, Г. А. Организационно-педагогические условия формирования лидерского потенциала менеджера социально-трудовой сферы в рефлексивной среде дополнительного профессионального образования / Г. А. Демидова. Текст: непосредственный // Педагогические и психологические науки: актуальные вопросы: материалы Международной заочной научно-практической конференции, Новосибирск, 31 окт. 2012 г. Новосибирск: Сиб. ассоц. консультантов, 2012. С. 32–38.*

17. *Деминг, Э. Выход из кризиса: новая парадигма управления людьми, системами и процессами: перевод с английского / Э. Деминг. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2007. 418 с. Текст: непосредственный.*

18. *Загвязинский, В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учебное пособие / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. 4-е изд. Москва: Академия, 2007. 208 с. Текст: непосредственный.*

19. *Зеленина, Э. Е. К вопросу развития кадрового потенциала в вузах / Э. Е. Зеленина, Т. С. Волоха, Д. В. Сунцова. Текст: электронный // Инновационная экономика: материалы 5-й Международной научной конференции, Казань, май 2018 г. С. 24–27. URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/295/14114/>.*

20. *Игнатьева, Г. А. Деятельностное содержание профессионального развития педагога в системе постдипломного образования: монография / Г. А. Игнатьева. Нижний Новгород: [Б. и.], 2005. 344 с. Текст: непосредственный.*

21. *Катербарг, Т. О.* Профессиональное развитие педагога в проектной деятельности образовательной организации: диссертация ... кандидата педагогических наук / Татьяна Осиповна Катербарг. Сургут, 2015. 234 с. Текст: непосредственный.

22. *Катышева, Н. М.* Организационно-педагогические условия управления инновационным развитием педагогического колледжа: автореферат диссертации ... кандидата педагогических наук / Наталья Михайловна Катышева. Нижний Новгород, 2014. 277 с. Текст: непосредственный.

23. *Качалов, В. А.* Проблемы управления качеством в вузах. Заметки менеджера по качеству. Ч. 7. Вузы России и современные методы менеджмента качества: простое признание или активное внедрение / В. А. Качалов. Текст: непосредственный // Стандарты и качество. 2000. № 12. С. 82–87.

24. *Кибанов, А. Я.* Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов. Москва: Инфра-М, 2017. 304 с. Текст: непосредственный.

25. *Кибанов, А. Я.* Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. Москва: Экзамен, 2009. 368 с. Текст: непосредственный.

26. *Колухин, М. С.* Теория управления персоналом: учебник для вузов / М. С. Колухин. Санкт-Петербург: Питер, 2018. 453 с. Текст: непосредственный.

27. *Котлер, Ф.* Основы маркетинга / Ф. Котлер; пер. с англ. В. Б. Боброва. Москва: Прогресс, 1990. 638 с. Текст: непосредственный.

28. *Левшина, В. В.* Формирование системы менеджмента качества вуза: монография / В. В. Левшина, Э. С. Бука. Красноярск: Изд-во Сиб. гос. техн. ун-та, 2004. 324 с. Текст: непосредственный.

29. *Липатов, В. С.* Управление персоналом предприятий и организаций: учебник / В. С. Липатов. Москва: Люкс-арт, 2018. 398 с. Текст: непосредственный.

30. *Матрос, Д. Ш.* Менеджмент качества в школе на основе стандартов серии ГОСТ Р ИСО 9000-2001, новых информационных технологий и образовательного мониторинга / Д. Ш. Матрос. Москва: Центр пед. образования, 2008. 288 с. Текст: непосредственный.

31. *Методические* рекомендации по внедрению типовой модели системы качества образовательного учреждения / В. В. Азарьева, В. И. Круглов, Д. В. Пузанков [и др.]. Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. гос. электротехн. ун-та «ЛЭТИ», 2006. 408 с. Текст: непосредственный.

32. *Минпросвещения* России представило Стратегию развития среднего профобразования до 2030 года. URL: <https://edu.gov.ru/press/3058/minprosvescheniya-rossii-predstavilo-strategiyu-razvitiya-srednego-profobrazovaniya-do-2030-goda/>. Текст: электронный.

33. *Новиков, А. М.* Методология научного исследования: учебно-методическое пособие / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. Москва: Либроком, 2009. 280 с. Текст: непосредственный.

34. *О национальных* целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 7.05.2018 г. № 204. URL: kremlin.ru/acts/bank/43027. Текст: электронный.

35. *О независимой* оценке квалификаций: Федеральный закон РФ от 3.07.2016 г. № 238-ФЗ. URL: consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/. Текст: электронный.

36. *Об образовании* в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/. Текст: электронный.

37. *Об утверждении* государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года»: постановление Правительства Свердловской области от 19.12.2019 г. № 920-ПП. URL: <https://docs.cntd.ru/document/561648866?marker>. Текст: электронный.

38. *Образование* в цифрах: 2020: краткий статистический сборник / Л. М. Гохберг, О. К. Озерова, Е. В. Саутина, Н. Б. Шугаль. Москва: Изд-во Высш. шк. экономики, 2020. 120 с. Текст: непосредственный.

39. *Панасюк, В. П.* Школа и качество: выбор будущего / В. П. Панасюк. Санкт-Петербург: Каро, 2003. 384 с. Текст: непосредственный.

40. *Перечень* поручений по итогам заседания Госсовета по вопросам повышения инвестиционной привлекательности регионов: поручение Президента РФ от 27.12.2017 г. Пр-321. URL: kremlin.ru/acts/assignments/orders/56940. Текст: электронный.

41. *Подласый, И. П.* Педагогика: учебник / П. И. Подласый. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2013. 697 с. Текст: непосредственный.

42. *Программа* развития ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» до 2024 года. URL: ntk.moy.su/index/document/. Текст: электронный.

43. *Слободчиков, В. И.* Основы психологической антропологии. Психология развития человека: Развитие субъективной реальности в онтогенезе: учебное пособие для вузов / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. Москва: Школьная пресса, 2000. 416 с. Текст: непосредственный.

44. *Стратегия* развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года: одобрена коллегией Минобрнауки России от 18.07.2013 г. URL: <https://docs.cntd.ru/document/456016920>. Текст: электронный.

45. *Субетто, А. И.* Ноосферизм: сочинения: в 13 томах / А. И. Субетто; под ред. Л. А. Зеленова. Кострома: Изд-во Костром. гос. ун-та им. Н. А. Некрасова, 2007. Т. 5. Кн. 2: Ноосферное или Неклассическое обществоведение: поиск оснований. 1136 с. Текст: непосредственный.

46. *Субетто, А. И.* Системологические основы образовательных систем: в 2 частях / А. И. Субетто. Москва: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 1994. Ч. 1. 321 с. Текст: непосредственный.

47. *Третьякова, Н. В.* Качество здоровьесберегающей деятельности образовательных организаций: теория и технологии обеспечения: монография / Н. В. Третьякова, В. А. Федоров; под науч. ред. В. А. Федорова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2014. 208 с. Текст: непосредственный.

48. *Третьякова, Н. В.* Качество здоровьесберегающей деятельности образовательных учреждений: понятийный аспект / Н. В. Третьякова, В. А. Федоров. Текст: непосредственный // Образование и наука. 2013. № 4. С. 112–132.

49. *Третьякова, Н. В.* Процессный подход к управлению качеством здоровьесберегающей деятельности образовательного учреждения: монография / Н. В. Третьякова; под науч. ред. В. А. Федорова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2014. 157 с. Текст: непосредственный.

50. *Управление персоналом организации* / под ред. А. Я. Кибанова. Москва: Инфра-М, 2009. 638 с. Текст: непосредственный.

51. *Файоль, А.* Управление – это наука и искусство: перевод с английского / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор. Москва: Республика, 1992. 167 с. Текст: непосредственный.

52. *Федоров, В. А.* Качество профессионально-педагогического образования / В. А. Федоров. Текст: непосредственный // Образование и наука: Известия Уральского научно-образовательного центра Российской академии образования. № 2 (2). 1999. С. 189–198.

53. *Цыпкин, Ю. А.* Менеджмент: учебное пособие / Ю. А. Цыпкин, А. Н. Люкшинов, Н. Д. Эриашвили. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 439 с. Текст: непосредственный.

54. *Шапоренкова, Г. А.* Интегративно-целевое управление качеством образования: диссертация ... доктора педагогических наук / Галина Алексеевна Шапоренкова. Челябинск, 2010. 410 с. Текст: непосредственный.

55. *Шишов, С. Е.* Качество образования как объект мониторинга в информационном обществе / С. Е. Шишов. Текст: непосредственный // Образование и наука: Известия Уральского отделения Российской академии образования. № 5 (53). 2008. С. 33–44.

56. *Эванс, Дж. Р.* Управление качеством: учебное пособие / Дж. Р. Эванс; пер. с англ. Э. М. Короткова. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. 671 с. Текст: непосредственный.

57. *Эффективное управление фирмой: современная теория и практика* / Н. П. Бондарь, О. В. Васюхин, А. А. Голубев, В. И. Подлесных. Санкт-Петербург: Бизнес-Пресса, 1999. 415 с. Текст: непосредственный.

58. *Taylor, F. N.* The principles of scientific management / F. N. Taylor. New York; London: Harper, 1911. 144 p. Text: print.

**Макет оценочного средства для промежуточной
аттестации студентов по специальности
13.01.10 Электромонтер по ремонту
и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)**

Цель разработки: проведение промежуточной аттестации в форме комплексного дифференцированного зачета по междисциплинарным курсам 03.02 «Производство вспомогательных и подготовительных работ на закрепленном оборудовании подстанций напряжением 35–750 кВ» и 03.03 «Техническое обслуживание закрепленного оборудования подстанций напряжением 35–750 кВ».

I. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА

1.1. Спецификация заданий для теоретического этапа

Предмет оценки (знание в соответствии с требованиями к результатам освоения программы)	Тип и номер задания
1	2
Схемы первичных соединений, сети собственных нужд, оперативного тока и электромагнитной блокировки	Задание с выбором ответа № 1, задание с открытым ответом № 12
Назначение и зоны действия релейных защит и автоматики	Задания с выбором ответа № 2, № 3
Методики определения параметров технического состояния оборудования и его оценки	Задание с выбором ответа № 4, задание с открытым ответом № 13
Назначение устройств телемеханики	Задание с выбором ответа № 5
Сроки испытания защитных средств и приспособлений, применяемых на подстанциях напряжением 35–750 кВ	Задания с выбором ответа № 6, № 7, № 8
Виды связи, установленные на подстанциях, правила их использования	Задание с открытым ответом № 14
Схема электрических сетей, находящихся в зоне эксплуатационной ответственности	Задание на установление соответствия № 19
Принципы работы устройств защиты от перенапряжений оборудования подстанций и требования к их функционированию	Задание с выбором ответа № 9

Окончание таблицы

1	2
Принципы проведения тепловизионного контроля	Задание с открытым ответом № 15
Сроки, физические объемы нового строительства и реконструкции электрических сетей и линий электропередачи подразделения	Задание с открытым ответом № 17, задание на установление соответствия № 18
Правила технической эксплуатации электростанций и сетей в части оборудования подстанций	Задания с выбором ответа № 10, № 11, задание с открытым ответом № 16, задания на установление последовательности № 20, № 21

За каждое правильно выполненное задание студент получает 1 балл.

1.2. Спецификация задания для практического этапа

Предмет оценки (умение в соответствии с требованиями к результатам освоения программы)	Критерий оценки	Тип задания
Вести техническую документацию	Наряд заполнен в соответствии с ПОТ РО-14000-005-98 «Положение. Работы с повышенной опасностью. Организация проведения»	Выполнение задания в модельных условиях

1.3. Материально-техническое обеспечение

Материально-технические ресурсы для обеспечения проведения теоретического и практического этапов дифференцированного зачета:

1. Экзаменационная аудитория, оборудованная учебными столами и стульями.
2. Компьютер.
3. Проектор.
4. Экран.
5. Принтер.
6. Канцелярские принадлежности (бумага, ручки).
7. Варианты экзаменационных заданий в бумажном варианте (бланки для решения тестовых заданий, выполнения практического задания, бланки наряда-допуска).

II. ЗАДАНИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО И ПРАКТИЧЕСКОГО ЭТАПОВ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО ЗАЧЕТА

2.1. Задания для теоретического этапа

Время выполнения заданий теоретического этапа – 60 мин.

Структура заданий:

- задания с выбором ответа – 11;
- задания с открытым ответом – 6;
- задания на установление соответствия – 2;
- задания на установление последовательности – 2.

ЗАДАНИЯ С ВЫБОРОМ ОТВЕТА

Задание № 1. Выберите один верный вариант ответа.

Сколько трансформаторов собственных нужд устанавливается на всех подстанциях (ПС)?

- 1) не менее одного;
- 2) не менее двух;
- 3) не менее трех;
- 4) не менее четырех.

Задание № 2. Выберите один верный вариант ответа.

Какой персонал должен работать с устройствами релейной защиты и автоматики (РЗА)?

- 1) персонал служб РЗА;
- 2) закрепленный оперативный и релейный персонал, прошедший проверку знаний;
- 3) персонал служб РЗА со стажем работы не менее 5 лет;
- 4) персонал, обученный и допущенный к самостоятельной проверке соответствующих устройств РЗА.

Задание № 3. Выберите один верный вариант ответа.

Что необходимо знать для проверки устройств релейной защиты на чувствительность срабатывания?

- 1) наименьшее возможное значение тока короткого замыкания;
- 2) наибольшее возможное значение тока короткого замыкания;
- 3) усредненное значение тока двухфазного короткого замыкания;
- 4) усредненное значение тока однофазного короткого замыкания.

Задание № 4. Выберите один верный вариант ответа.

В каких пределах должны поддерживаться при эксплуатации трансформаторов (автотрансформаторов) следующие параметры: нагрузка, уровень напряжения, температура, характеристики масла, изоляция?

- 1) в номинальных пределах;
- 2) в пределах установленных норм;
- 3) в пределах наибольших рабочих значений;
- 4) в пределах наименьших рабочих значений.

Задание № 5. Выберите один верный вариант ответа.

Посредством чего аппаратура телемеханики (обычно называемая контроллером) на контролируемом пункте (КП) собирает информацию об объекте?

- 1) датчики и измерительные приборы;
- 2) преобразователи и реле;
- 3) датчики и преобразователи;
- 4) датчики и реле.

Задание № 6. Выберите все верные варианты ответов.

Какова периодичность осмотра переносных заземлений в процессе эксплуатации?

- 1) не реже 1 раза в 3 месяца;
- 2) не реже 1 раза в 6 месяцев;
- 3) непосредственно перед применением;
- 4) после воздействия токов короткого замыкания.

Задание № 7. Выберите один верный вариант ответа.

Какова периодичность испытаний указателей напряжения выше 1000 В?

- 1) 1 раз в 3 месяца;
- 2) 1 раз в 6 месяцев;
- 3) 1 раз в 12 месяцев;
- 4) 1 раз в 24 месяца.

Задание № 8. Выберите один верный вариант ответа.

Какова периодичность испытаний выключателей нагрузки?

- 1) межремонтные испытания 1 раз в 2 года; при капитальном ремонте 1 раз в 4 года;
- 2) межремонтные испытания 1 раз в 2 года; при капитальном ремонте 1 раз в 5 лет;

3) межремонтные испытания 1 раз в 4 года; при капитальном ремонте 1 раз в 8 лет;

4) межремонтные испытания 1 раз в 4 года; при капитальном ремонте 1 раз в 6 лет.

Задание № 9. Выберите один верный вариант ответа.

Какую функцию выполняют разрядники?

- 1) сигнальную;
- 2) защитную;
- 3) коммутационную;
- 4) информационную.

Задание № 10. Выберите один верный вариант ответа.

Кто может быть допускающим к работе в электроустановках по наряду-допуску?

- 1) работник оперативно-ремонтного персонала;
- 2) работник ремонтного персонала;
- 3) работник электротехнического персонала;
- 4) работник оперативного персонала.

Задание № 11. Выберите один верный вариант ответа.

Что такое процесс определения технического состояния объекта по его структурным параметрам?

- 1) косвенное диагностирование;
- 2) прямое диагностирование;
- 3) техническое диагностирование;
- 4) структурное диагностирование.

ЗАДАНИЯ С ОТКРЫТЫМ ОТВЕТОМ

Задание № 12. Вторичные цепи трансформаторов тока и напряжения и вторичные обмотки фильтров присоединения высокочастотных каналов должны быть _____.

Инструкция: в поле «ответ» впишите пропущенное слово.

Ответ: _____.

Задание № 13. Действительное число в интервале от 0 до 1, отражающее относительную частоту в серии наблюдений или степень уверенности в том, что отказ отдельного функционального узла либо основного технологического оборудования в целом произойдет, – это _____.

Инструкция: в поле «ответ» допишите определение.

Ответ: _____.

Задание № 14. Внешняя связь подстанции с _____ организуется с использованием ресурсов Единой технологической сети связи электроэнергетики.

Инструкция: в поле «ответ» впишите пропущенные слова.

Ответ: _____ .

Задание № 15. _____ – прибор, предназначенный для преобразования теплового изображения объекта в видимое.

Инструкция: в поле «ответ» впишите название прибора.

Ответ: _____ .

Задание № 16. Капитальный ремонт электрооборудования подстанций проводят по нормам _____ и местным инструкциям.

Инструкция: в поле «ответ» впишите пропущенные слова.

Ответ: _____ .

Задание № 17. Отличие трансформаторов TSE от обычных трансформаторов сухого исполнения заключается в том, что обмотка высокого напряжения залита _____, а обмотка низкого напряжения пропитана электроизоляционным лаком.

Инструкция: в поле «ответ» впишите пропущенные слова.

Ответ: _____ .

ЗАДАНИЯ НА УСТАНОВЛЕНИЕ СООТВЕТСТВИЯ

Задание № 18. Соотнесите объекты электрических сетей с основной номенклатурой работ.

Инструкция: Каждый элемент основной номенклатуры работ может быть использован один раз или не использован вообще. Ответ запишите в таблицу.

Объект электрических сетей	Основная номенклатура работ
1	2
1. Воздушные и кабельные линии электропередачи всех классов напряжения	А. Формирование аварийного запаса оборудования, материалов, изделий, предусмотренных в составе проектов объектов электрических сетей
2. Подстанции, распределительные и переключательные пункты всех типов и классов напряжения	Б. Строительство (всех очередей) по новой трассе воздушных и кабельных линий, в том числе подвеска вторых цепей воздушных линий, предусмотренных проектом

1	2
3. Волоконно-оптическая линия связи	В. Строительство новых ремонтно-производственных баз и ремонтно-эксплуатационных пунктов
4. Электростанции в электрических сетях	Г. Сооружение волоконно-оптической линии связи по самостоятельному титулу
	Д. Строительство дизельных или других электростанций в качестве автономных источников питания или источников резервного электроснабжения
	Е. Строительство объекта электрических сетей и его очередей на новой площадке, в том числе ввод второго и последующих силовых трансформаторов, распределительных устройств, предусмотренных проектом

Таблица для ответа:

Объект электрических сетей (цифра)	Основная номенклатура работ (буква)

Задание № 19. Соотнесите схему с ее названием.

Инструкция: Название схемы может быть использовано один раз или не использовано вообще. Ответ запишите в таблицу.

Блочная схема подстанций	Название схемы
1	2
<p>1.</p> <p>35-220 кВ</p>	А. Схема по типу четырехугольника

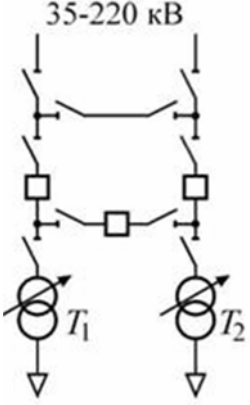
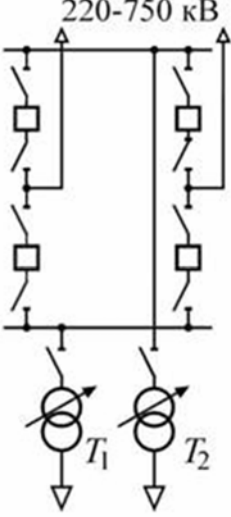
1	2
<p>2.</p> <p>35-220 кВ</p> 	<p>Б. Схема блока с выключателем</p>
<p>3.</p> <p>220-750 кВ</p> 	<p>В. Схема двух блоков с выключателем и неавтоматической перемычкой</p> <p>Г. Схема по типу мостика</p> <p>Д. Схема с одной секционированной системой шин</p>

Таблица для ответа:

Блочная схема подстанций (цифра)	Название схемы (буква)

ЗАДАНИЯ НА УСТАНОВЛЕНИЕ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТИ

Задание № 20. Установите порядок действий проведения измерений при испытании изоляции мегаомметром.

Инструкция: в поле «ответ» впишите через запятую цифры соответствующих действий.

Действия:

1. Установить предел измерения.
2. Измерить сопротивление изоляции соединительных проводов, значение которого должно быть не меньше верхнего предела измерения мегаомметра.
3. Убедиться в отсутствии напряжения на проверяемом объекте.
4. На время подключения прибора заземлить испытываемую цепь.
5. Отключить или закоротить все детали с пониженной изоляцией или пониженным испытательным напряжением, конденсаторы и полупроводниковые приборы.
6. После окончания измерения, особенно для оборудования с большой емкостью (например, кабели большой протяженности), прежде чем отсоединять концы прибора, необходимо снять накопленный заряд путем наложения заземления.
7. Нажав кнопку «высокое напряжение» в приборах, питающихся от сети, или вращая ручку генератора индукторного мегаомметра со скоростью примерно 120 об/мин, через 60 с после начала измерения зафиксировать значение сопротивления по шкале прибора.

Ответ: _____ .

Задание № 21. Установите порядок операций при включении трехобмоточного трансформатора (автотрансформатора) в соответствии с Правилами технической эксплуатации.

Инструкция: в поле «ответ» впишите через запятую цифры соответствующих операций.

Операции: включение следующих структурных элементов:

- 1) выключатели со стороны высокого, среднего и низкого напряжения трансформатора;
- 2) шинные и трансформаторные разъединители высокого напряжения;
- 3) шинные и трансформаторные разъединители среднего напряжения;
- 4) шинные и трансформаторные разъединители низкого напряжения.

Ответ: _____ .

Ключ к тесту

№ задания	Правильный вариант ответа
1	2
2	4
3	1
4	2
5	3
6	1, 3
7	3
8	3
9	2
10	4
11	2
12	Заземлены
13	Вероятность отказа
14	Объектами электроэнергетики
15	Тепловизор
16	Правилами технической эксплуатации
17	Эпоксидной смолой
18	1–Б, 2–Е, 3–Г, 4–Д
19	1–В, 2–Г, 3–А
20	2, 1, 3, 5, 4, 7, 6
21	2, 3, 4, 1

Правила обработки результатов теоретического этапа

Баллы, полученные за правильно выполненные задания, суммируются. Максимальное количество баллов – 21 балл.

Решение о допуске к практическому этапу дифференцированного зачета принимается при условии достижения результата 14 баллов (65 %) и более. Критерии оценки:

21–19 баллов – «отлично»;

18–16 баллов – «хорошо»;

15–14 баллов – «удовлетворительно»;

13 и менее баллов – «неудовлетворительно».

2.2. Задание для практического этапа: выполнение трудовых функций (действий) в модельных условиях.

Профессиональная компетенция: ПКЗ.4в – производить вспомогательные и подготовительные работы на закрепленном оборудова-

нии подстанций напряжением 35–750 кВ под руководством персонала более высокой квалификации (ТФ (В/01.3)).

Умение: вести техническую документацию.

Задание: Ознакомьтесь с бланком наряда-допуска. Заполните его в отношении ремонтного персонала по наряду «Масляный выключатель фидера № 102 на подстанции 10».

Место выполнения задания – экзаменационная аудитория. Максимальное время выполнения задания – 20 мин.

Правила обработки результатов практического этапа

Положительное решение о прохождении практического этапа дифференцированного зачета принимается при правильном заполнении наряда-допуска.

Правила обработки общих результатов промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по междисциплинарным курсам 03.02 «Производство вспомогательных и подготовительных работ на закрепленном оборудовании подстанций напряжением 35–750 кВ» и 03.03 «Техническое обслуживание закрепленного оборудования подстанций напряжением 35–750 кВ» считается пройденной при результате 14 баллов (65 %) и более, набранных на теоретическом этапе, и при правильно (100 %) выполненном практическом задании.

Организация _____

Подразделение _____

Наряд-допуск № _____ для работы в электроустановках

Ответственному руководителю работ _____,
(фамилия, инициалы, группа по ЭБ)

допускающему _____,
(фамилия, инициалы, группа по ЭБ)

Производителю работ _____,
(фамилия, инициалы, группа по ЭБ)

наблюдающему _____,
(фамилия, инициалы, группа по ЭБ)

с членами бригады _____,
(фамилия, инициалы, группа по ЭБ)

(фамилия, инициалы, группа по ЭБ)

Поручается выполнить ремонт масляного выключателя фидера № 102 на подстанции 10.

Работу начать: дата _____ время _____

Работу закончить: дата _____ время _____

МЕРЫ ПО ПОДГОТОВКЕ РАБОЧИХ МЕСТ

Электроустановки, в которых нужно провести отключения и установить заземления	Объекты отключения, места заземления

Отдельные указания _____

Наряд выдал: дата _____ время _____

Подпись _____ Фамилия, инициалы _____

Наряд продлил: дата _____ время _____

Подпись _____ Фамилия, инициалы _____

Дата _____ время _____

Регистрация целевого инструктажа, проводимого выдающим наряд

Целевой инструктаж провел		Целевой инструктаж получил	
Работник, выдавший наряд	_____ (фамилия, инициалы)	Ответственный руководитель работ (производитель работ, наблюдающий)	_____ (фамилия, инициалы)
	_____ (подпись)		_____ (подпись)

**Разрешение на подготовку рабочих мест
и допуск к выполнению работ**

Разрешение на подготовку рабочих мест и допуск к выполнению работ выдал (должность, фамилия)	Дата, время	Подпись

Рабочие места подготовлены. Под напряжением остались _____

Допускающий _____
(подпись)

Ответственный руководитель работ
(производитель работ или наблюдающий) _____
(подпись)

**Регистрация целевого инструктажа,
проводимого допускающим при первичном допуске**

Целевой инструктаж провел		Целевой инструктаж получил	
Допускающий	_____ (фамилия, инициалы) _____ (подпись)	Ответственный руководитель работ (производитель работ, наблюдающий)	_____ (фамилия, инициалы) _____ (подпись)

Ежедневный допуск к работе и время ее окончания

Бригада получила целевой инструктаж и допущена на подготовленное рабочее место				Работа закончена, бригада удалена	
Рабочее место	Дата, время	Подписи (фамилия, инициалы)		Дата, время	Подпись производителя работ (наблюдающего) (фамилия, инициалы)
		допускающего	производителя работ (наблюдающего)		

Регистрация целевого инструктажа, проводимого ответственным руководителем (производителем работ, наблюдающим)

Целевой инструктаж провел		Целевой инструктаж получил	
Ответственный руководитель работ (производитель работ, наблюдающий)	_____	Члены бригады	_____
	(фамилия, инициалы)		_____
	_____		_____
	(подпись)		_____
	_____		_____
	(фамилия, инициалы)		_____
_____	_____	_____	_____
(подпись)	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
(фамилия, инициалы)	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
(подпись)	_____	_____	_____

Изменения в составе бригады

Введен в состав бригады (фамилия, инициалы, группа)	Выведен из состава бригады (фамилия, инициалы, группа)	Дата, время	Разрешил (подпись, фамилия, инициалы)

Работа полностью закончена, бригада удалена, заземления, установленные бригадой, сняты, сообщено

(кому) _____
(должность) (фамилия, инициалы)

Дата _____ время _____

Производитель работ (наблюдающий) _____
(подпись, фамилия, инициалы)

Ответственный руководитель работ _____
(подпись, фамилия, инициалы)

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Развитие педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования.....	6
1.1. Понятие о качестве образования.....	6
1.2. Развитие педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования: понятийно-сущностный аспект.....	16
1.3. Программы развития кадрового потенциала образовательных организаций среднего профессионального образования: методологические подходы.....	22
1.4. Проблемы профессионального развития педагогического персонала в условиях организаций среднего профессионального образования.....	29
Глава 2. Организационно-педагогические условия развития педагогического потенциала организации среднего профессионального образования на основе внешней оценки качества образования.....	36
2.1. Структурно-содержательная модель развития педагогического потенциала организации среднего профессионального образования.....	37
2.2. Опытно-поисковая проверка эффективности условий развития педагогического потенциала организации среднего профессионального образования.....	53
Заключение.....	67
Библиографический список.....	69
Приложение. Макет оценочного средства для промежуточной аттестации студентов по специальности 13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям).....	75

Научное издание

Картавенко Оксана Владимировна
Федоров Владимир Анатольевич
Осипова Ирина Васильевна
Третьякова Наталия Владимировна

ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА
КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Монография

Редактор Е. В. Суворова
Компьютерная верстка А. В. Кебель

Печатается по постановлению
редакционно-издательского совета университета

Подписано в печать 14.04.22. Формат 60×84/16. Бумага для множ. аппаратов.
Печать плоская. Усл. печ. л. 6,8. Уч.-изд. л. 6,9. Тираж 500 экз. Заказ № ____.
Издательство Российского государственного профессионально-педагогического университета. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.
