



*Министерство образования Нижегородской области
Государственное бюджетное образовательное учреждение
«Уренский индустриально-энергетический техникум»*

«Организация непрерывного образования педагогических работников системы СПО»

Авторы:

Рябкова Любовь Константиновна

Огурцова Людмила Леонидовна

Козлов Сергей Александрович

Урень, 2017



*Учись так, как будто тебе предстоит
жить вечно;
живи так, как будто тебе предстоит
умереть завтра.*

О. Бисмарк



Непрерывное образование

это процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение всей жизни на основе использования системы государственных и общественных институтов и в соответствии с потребностями личности и общества.

Необходимость непрерывного образования обусловлена прогрессом науки и техники, широким применением инновационных технологий





***Диагностика узких мест цикла
управления
«Организация непрерывного
образования педагогических
работников».
Пути решения***



ПРОБЛЕМЫ

ПУТИ РЕШЕНИЯ

Финансовая

Привлечение внебюджетных средств, работодателей, спонсоров

Загруженность преподавателя

Повышение оплаты за ставку преподавателя

Отсутствие мотивации преподавателя

Выплаты стимулирующего характера, работа по эффективному контракту

Территориальная

Дистанционное обучение, корпоративное обучение, заочное обучение

Отсутствие необходимых программ обучения

Расширение спектра программ обучения

Социальная

Дистанционное обучение, корпоративное обучение, заочное обучение

Формальный подход к самообразованию

Привлечение к неформальному и информальному обучению, выплаты стимулирующего характера

Возраст

Привлечение молодых кадров



***Диагностика узких мест цикла
управления***

***«Оценка качества
непрерывного образования
педагогических работников»***



Критерии	Показатели оценки
сформированность положительной мотивации к обучению	положительный настрой и желание продолжить обучение дальше
степень реализации цели обучения	Публичное представление полученной информации в выступлениях, мастер-классах и т.д.
успешность	востребованность, высокая заработная плата
результативность	высокие показатели обучающихся и самого педагога на конкурсах профессионального мастерства различного уровня
соответствие умений и навыков требованиям времени	наличие документов о прохождении обучения, независимой оценки компетенций



Процесс непрерывного образования педагогических работников

Внутренняя	Внешняя
Влияние окружения	Курсы повышения квалификации
Институт наставничества	Стажировки
Школа молодого педагога	Переподготовки
Посещение занятий	Обмен опытом
	Доп. образование (семинары, тренинги, конкурсы)



Результаты непрерывного образования педагогического работника

Компетенции:

- профессиональные
- социальные или личностные

Набор компетенций, подтверждаемый через независимую оценку и сертификацию.



Диагностика «узких мест» процесса

Внутренняя	Внешняя
Мотивация	Материально техническая база
Возрастные, психологические особенности	Недостаток финансирования (для осуществления переподготовки)
Профессиональное выгорание	Несоответствие содержания программ проф. переподготовки современным требованиям
Недостаток опыта	Слабое взаимодействие работодателя с ОО

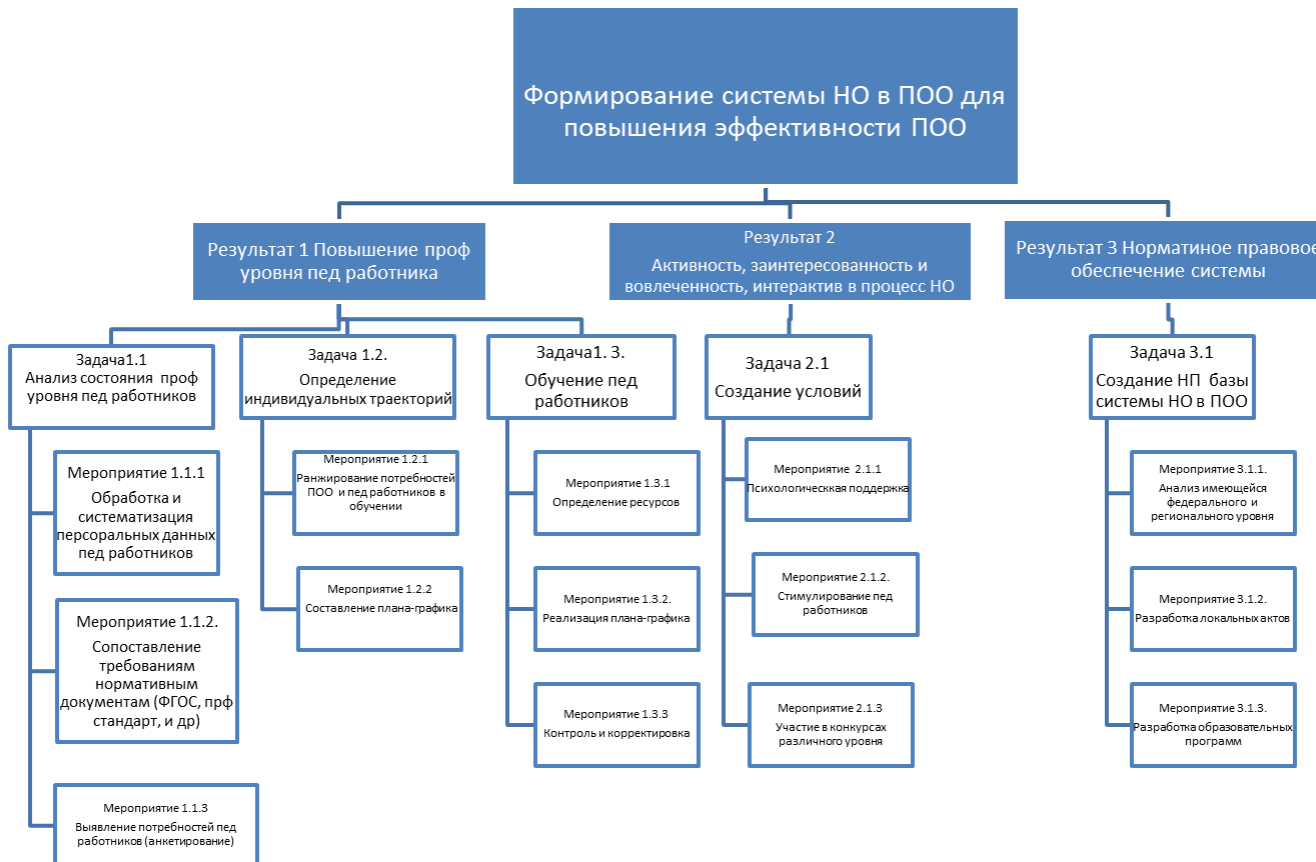


Пути решения

Внутренняя	Внешняя
Расширение возможностей для морального и материального стимулирования	Развитие Дуальной формы обучения
Активная работа методической и психологической службы	Развитие механизма целевого обучения
Активизировать наставничество	



Структурная декомпозиция результатов (продукта) проекта





Реестр заинтересованных сторон

№ п/п	Организация	Представитель интересов (ФИО, должность)	Ожидание от реализации проекта	Мероприятия по реализации ожиданий заинтересованных сторон
1.	ПОО	директор	Престиж и эффективность деятельности ПОО	Создание системы НО в ПОО
2.	Социальный партнер	руководитель	Высококвалифицированных специалистов	Стажировки, производственная практика, дуальное обучение, демонстрационный экзамен, конкурсы проф мастерства
3.	Родительская общественность	Родители (законные представители)	Социальная адаптация	Обучение, воспитание Содействие в трудоустройстве
4.	Педагогический коллектив	Педагогический работник	Повышение компетентности, признание	Создание условий
5.	Студенческое сообщество	Студент	Социальная адаптация	Обучение, воспитание Содействие в трудоустройстве
6.	Муниципалитет	Глава администрации	Кадровое обеспечение района	Создание системы НО в ПОО, подготовка высококвалифицированных кадров



Этапы и контрольные точки (дорожная карта)

Наименование	Тип (завершение этапа/контрольная точка)	Показатель	Срок	Ответственный	Уровень контроля
<p>Определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом особенностей (экономических, геополитических, отраслевых, региональных)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Мониторинг уровня базового образования - Анализ на СЗД, уровня повышения квалификации, проф. переподготовки стажировки - Мониторинг уровня компетенций пед. работника 	<p>Завершение этапа. сентябрь 17</p> <p>Контрольная точка</p>	<p>Отчет</p> <p>Аналитическая справка</p> <p>Самоанализ Взаимопосещение уроков Открытые занятия Контроль администрации</p>	<p>Август-сентябрь 2018 Октябрь</p> <p>В течение года</p>	<p>Кадровая служба</p> <p>Методическая служба</p> <p>Проектная группа</p>	<p>Учредитель Координационный Совет по управлению кадровым потенциалом</p>
<p>Мониторинг рынка труда и передача результатов заинтересованным сторонам Сбор информации</p>	<p>Контрольная точка - Договор о сетевом взаимодействии со службой занятости и работодателями</p>	<p>Информационная справка востребованности профессий и специальностей. Отчет</p>	<p>До утверждения КЦП</p>	<p>Администрация</p>	<p>Служба занятости Учредитель ОО</p>
<p>Информационная поддержка и стимулирование НФО и ИФО, независимая оценка квалификаций, внутриорганизационное признание, включая геймификацию</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нац. совет при президенте РФ; - пед. профессиональные сообщества; - СМИ 	<p>Контрольная точка</p>	<p>Количество репортажей, публикаций, сертификатов</p>	<p>В течение года</p>	<p>Методический, информационный отдел</p>	<p>Нац. совет Учредитель ОО Социальные партнеры</p>
<p>Пропаганда и повышение престижности рабочих профессий и специальностей и роли специалистов среднего звена Участие в конкурсах проф. мастерства, олимпиадах на разных уровнях; сетевых профессиональных сообществах; СМИ</p>	<p>Контрольная точка</p>	<p>Количество победителей и призеров Количество публикаций, сертификатов, дипломов, грамот</p>	<p>В течение года</p>	<p>МЦК, пед. работники, администрация</p>	<p>Учредитель Социальные партнеры Потенциальные потребители образовательной услуги ОО</p>
<p>Информирование заинтересованных сторон о наличии вакансий педагогических работников и потребностях работодателей Размещение информации на сайте ОО, СМИ Взаимодействие с ЦЗН Центр содействия трудоустройству выпускников</p>	<p>Контрольная точка</p>	<p>Отсутствие вакансий Укомплектованность кадрового состава</p>	<p>По мере необходимости</p>	<p>Администрация Кадровая служба</p>	<p>Координационный совет Учредитель</p>

Реестр рисков проекта

№ п/п	Наименование риска (вероятное отклонение от результата)	Опасности, возникающие в связи с указанным риском (возможные причины отклонения от результата)	Уровень влияния на проект (низкий, средний или высокий)	Ожидаемые последствия (описать словесно и указать являются ли они серьезными для проекта, средними или незначительными)	Вероятность наступления риска	Мероприятия по реагированию (корректирующие и предупреждающие действия, направленные на устранение выявленных и потенциальных причин отклонений от результата)
1.	Недостаточное финансирование	Отказ пед. работников и соц. партнеров; Утечка кадров; Перегруженность ведущих пед. работников; Падение мотивации	высокий	Указанные опасности являются серьезными для проекта и ставят его под угрозу	высокая	Привлечение внебюджетных средств; непрерывный поиск спонсоров и соц. партнеров
2.	Сопrotивление пед. работников и соц. партнеров	Снижение качества образования; низкая квалификация выпускников; Вынужденная корректировка плана реализации проекта	средний	Ожидаемые последствия средние, так как не ставят под угрозу реализацию самого проекта, но снижают его качество	средняя	Непрерывный поиск спонсоров и соц. партнеров; Корректировка индивидуальных траекторий пед. работников; Трансляция опыта самосовершенствования ведущих педагогов и представителей администрации как примера для коллектива; Работа психолога.
3.	Утечка кадров; Недостаточная мотивация	Снижение качества образования; низкая квалификация выпускников; Вынужденная корректировка плана реализации проекта	средний	Ожидаемые последствия средние, так как не ставят под угрозу реализацию самого проекта, но снижают его качество	средняя	Ротация кадров; Корректировка индивидуальных траекторий пед. работников; Трансляция опыта самосовершенствования ведущих педагогов и представителей администрации как примера для коллектива; Публичное признание заслуг как ведущих, так и молодых педагогов; Работа психолога.
4.	Перегруженность ведущих пед. работников	Риск профессионального выгорания	средний	Ожидаемые последствия средние, так как не ставят под угрозу реализацию самого проекта, но снижают его качество	высокая	Корректировка индивидуальных траекторий пед. работников. Привлечение новых кадров для перераспределения нагрузки; Работа психолога.

Реестр возможностей проекта

№ п/п	Наименование возможности	Ожидаемые эффекты	Вероятность наступления	Уровень влияния на проект	Мероприятия по реализации возможностей
1.	Дуальное/ сетевое обучение	Рост профессионализма и востребованность выпускников на рынке труда	высокая	средний	Заключение договоров на сотрудничество; привлечение социальных партнеров
		Развитие материально-технической базы	высокая	высокий	
2.	Повышение мотивации пед. работников	Повышение эффективности образовательного процесса	средняя	высокий	Введение в действие проф. стандартов; Формирование индивидуальных траекторий НО; Расширение форм стимулирования педработников.
3.	Налаживание взаимодействия между заинтересованными сторонами	Повышение уровня трудоустроенности выпускников; Стажировки педагогов на предприятиях;	высокая	высокий	Налаживание эффективных личных коммуникаций с заинтересованными сторонами; Заключение договоров на сотрудничество; привлечение социальных партнеров; Формирование индивидуальных траекторий выпускника
		Привлечение специалистов предприятий к образовательному процессу, процессу оценивания квалификации выпускников;			Налаживание коммуникаций
		Признание ОО как центра обучения квалифицированных кадров, отдельных педработников, а также выпускников – профессионалами высокого уровня			Налаживание коммуникаций; Стимулирование социальной активности как педагогов, так и обучающихся; Стимулирование конкурсной деятельности педагогов.
4.	Повышение престижа ОО	Увеличение контингента обучающихся и его качества	высокая	высокий	Реализация проекта НО Повышение информированности общества об ОО