

ОПЫТ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ УНИВЕРСИТЕТСКОГО КОЛЛЕДЖА ОГУ

Миняева Н.М., Салий А.А.

**Университетский колледж ОГУ, г. Оренбург
Оренбургский государственный университет, г. Оренбург**

Серьезные изменения в социальной, экономической, политической сфере нашего общества повлекли за собой отражение в системе образования в целом и системе профессионального образования в частности. Инновационный характер жизни диктует подготовку конкурентоспособного специалиста, в основе личности которого лежит активная позиция в осуществлении различного рода деятельности и, в первую очередь, профессиональной.

Развитие колледжа в свете обозначенных преобразований предполагает поиск путей и создание условий для повышения конкурентоспособности образовательной организации среднего профессионального образования, подготовку по перспективным направлениям и востребованным на рынке труда профессиям и специальностям (Топ-50). Важными моментами развития колледжа нами обозначены:

- развитие практико-ориентированной (дуальной) модели обучения;
- укрепление материально-технической базы специальностей Топ-50;
- сетевое партнерство;
- развитие кадрового потенциала колледжа.

Действительно, развитию образовательного учреждения способствует личностное и профессиональное развитие педагогических работников. Говоря о квалифицированной подготовке будущих специалистов в условиях современных образовательных стандартов, нельзя обойти стороной уровень подготовки педагогических кадров. Педагог является одной из ключевых фигур в процессе формирования профессиональных и личностных качеств студента. В процессе изучения данного вопроса мы пришли к выводу, что добиться результата способен педагог:

- обладающий высоким уровнем подготовки в области, связанной с профессиональной деятельностью будущих специалистов;
- владеющий современными педагогическими технологиями, активными формами и методами проведения занятий, способствующих высокой мотивации студентов;
- наделенный личностными качествами, которые позволяют сплотить вокруг себя коллектив студентов и реализовать работу внутри этого коллектива.

В колледже реализуется перспективный план развития кадрового потенциала педагогических работников, в основе которого находятся процедуры аттестации, повышения квалификации, стажировки на производстве, обучение в магистратуре, аспирантуре, традиционные методические мероприятия, введение эффективного контракта (Рисунок 1).



Рисунок 1. Форматы развития кадрового потенциала Университетского колледжа ОГУ.

Реализация основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования обеспечивается педагогическими кадрами, имеющими высшее образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины или профессионального модуля. Преподаватели получают дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях, научной стажировки за рубежом, например: на базе Белорусского национального технического университета по программе «Трансфер технологий, диффузия промышленной и педагогической практик». Курсы повышения квалификации преподаватели колледжа проходят на факультете повышения квалификации преподавателей ОГУ, по направлению подготовки административно-управленческого состава на базе образовательных учреждений (г.Москва, г. Санкт-Петербург, г.Екатеринбург, г.Ростов, г.Сочи).

Среди 95 педагогов колледжа высшую квалификационную категорию имеет 41 педагог, первую квалификационную категорию – 35 человек. Проходят процедуру аттестации еще 19 преподавателей. В колледже работают педагоги, имеющие ученые степени, а также звание Почетного работника. По программам магистратуры и аспирантуры обучается 11 молодых специалистов. Спектр научных интересов преподавателей Университетского колледжа ОГУ отражен на рисунке 2.

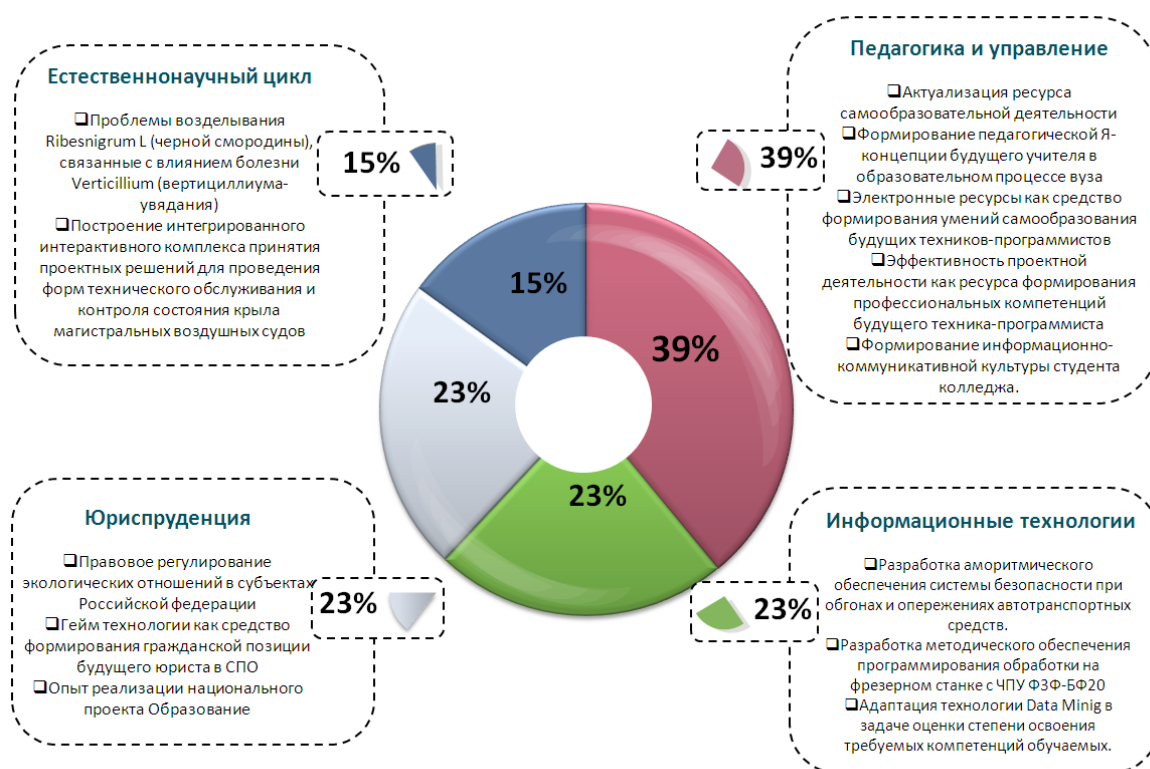


Рисунок 2. Спектр научных интересов преподавателей Университетского колледжа ОГУ

В соответствии с планом повышения квалификации на текущий учебный год – 40 педагогических работников повысили профессиональную квалификацию. Активное участие в научно-практических конференциях, семинарах, совещаниях различного уровня, в том числе и во Всероссийской научно-методической конференции «Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры» на базе ОГУ, есть еще один механизм профессионального роста педагога.

Традиционным форматом развития кадрового потенциала в колледже является школа педагогического мастерства. Деятельность школы педагогического мастерства направлена на повышение профессионального мастерства, самосовершенствование педагога, оказание помощи в разработке индивидуального стиля педагогической деятельности. Целью школы педагогического мастерства является развитие педагогической культуры преподавателей. В ходе работы школы педагогического мастерства решаются задачи профессионального и творческого совершенствования педагогических работников (Рисунок 3).

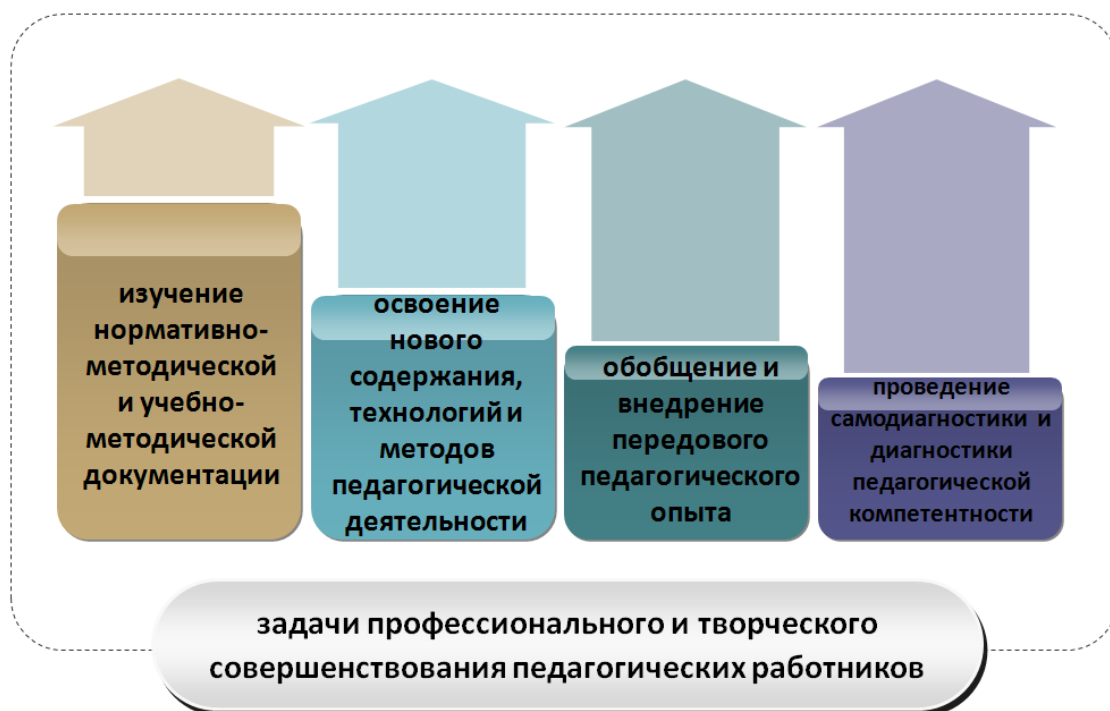


Рисунок 3. Задачи совершенствования педагогов

Тематика заседаний школы педагогического мастерства разработана нами в соответствии с методической темой (проблемой) педагогического коллектива «Система подготовки рабочих кадров с учетом реальных потребностей экономики и стандартов WorldSkills в условиях среднего профессионального образования» и выявляемыми методическими проблемами педагогических работников колледжа.

Занятия в школе педагогического мастерства нацелены на определенную группу педагогических работников (начинающих преподавателей, преподавателей, планирующих аттестацию, преподавателей, объединенных тематикой выявленной проблемы) или на весь педагогический коллектив.

Школа педагогического мастерства колледжа представлена традиционными и активными формами:

- теоретические семинары, семинары-тренинги и семинары-практикумы по учебно-методическим вопросам, творческие отчёты преподавателей;
- заседания школы педагогического мастерства по вопросам методики воспитания обучающихся;
- лекции, доклады, сообщения, дискуссии по методике обучения и воспитания, вопросам общей педагогики, психологии и профессионального образования.

Результатом деятельности школы педагогического мастерства в колледже являются:

- комплексное учебно-методическое обеспечение дисциплин и профессиональных модулей;
- методическая организация учебно-воспитательного процесса;

- внедрение в образовательный процесс инновационных методик;
- улучшение качества преподавания дисциплин и профессиональных модулей;
- обмен опытом в проведении современных форм учебных занятий и внеаудиторной самостоятельной работы;
- проведение отчётов о профессиональном самообразовании педагогических работников колледжа.

Особое место в структуре развития кадрового потенциала играет школа молодого преподавателя, основными направлениями деятельности которой являются содружество молодых преподавателей и опытных педагогов, а также взаимодействие профессиональных интересов и опыта.

Четко обозначена цель школы молодого преподавателя – способствовать формированию индивидуального стиля творческой педагогической деятельности через опору на достижения передового педагогического опыта. Нами были выделены задачи школы молодого преподавателя, такие как:

- повышение профессиональной компетентности молодых педагогов;
- вовлечение молодых педагогов во все сферы профессиональной деятельности;
- формирование потребности в непрерывном самообразовании;
- взаимообмен опытом среди педагогов колледжа;
- обеспечение право молодому специалисту действовать с помощью того педагогического инструментария, который ему предпочтителен.

В ходе работы школы молодые педагоги принимают активное участие в обсуждении рассматриваемых вопросов, вносят предложения по осуществлению инновационной деятельности. Предлагают на обсуждение различные вопросы учебно-методического характера, способствующие улучшению и обновлению учебно-воспитательной работы в колледже. Совместно с методистами проводят изучение опыта преподавателей других учебных заведений с последующим представлением его на заседаниях предметно-цикловых комиссий, методическом и педагогическом советах, анализируют ход и результаты комплексных нововведений, исследований, имеющих значимые последствия для развития колледжа. Опытные преподаватели обеспечивают консультационную помощь молодым педагогам по вопросам планирования и организации учебного процесса.

Школа молодого педагога способствует в организации работы по повышению квалификации молодых педагогических работников, развитию их творческой инициативы, распространению передового опыта. По итогам работы школы молодого преподавателя в колледже организованы тематические конференции.

Повышению мотивации педагогических работников и мастеров производственного обучения к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей способствует эффективный контракт. Установление оплаты труда педагогическим работникам и мастерам производственного обучения происходит в колледже в зависимости от качества выполняемых

работ и эффективности деятельности работников по заданным целевым критериям и показателям эффективности работы работников колледжа.

Эффективный контракт мы используем как трудовой договор с педагогом, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и его качества, а также меры социальной поддержки. Система целевых показателей и критериев оценки труда представляет собой совокупность целевых показателей эффективности работы педагогических работников и мастеров производственного обучения критериев оценки труда, оказывающих влияние на качество подготовки специалистов среднего звена.

Опишем, как контракт работает на практике. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников и мастеров производственного обучения служит портфолио (портфель профессиональных достижений) – индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагога в развитие колледжа за учебный семестр, а также участие в общественной жизни учебного заведения.

Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных Положением показателей и критериев эффективности деятельности и содержит самооценку его труда. В установленные сроки педагог и мастер производственного обучения передают заведующим отделениями заполненные собственноручно оценочные листы результативности деятельности, содержащие самооценку показателей результативности в соответствии с критериями эффективности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

Внешнюю объективную оценку оценочного листа результативности профессиональной деятельности работников проводит директорат колледжа и заведующие отделениями. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности: качество образования, учебно-методическая работа, социально-воспитательная деятельность, исполнительская дисциплина. Таким образом, каждый формат развития кадрового потенциала имеет свои процедурные особенности, выполняет различные функции, но в целом охватывает в комплексе профессиональное и личностное совершенствование педагогических работников колледжа. Результатом развития кадрового потенциала становится современный педагог – мобильный и готовый к переменам специалист, способный адаптироваться к быстро меняющимся социальным ситуациям и несущий ответственность за собственную деятельность, прослеживающий траекторию развития своих студентов.

Список литературы

1. Миняева, Н.М. Проектно-исследовательская деятельность как ресурс формирования самообразовательной компетентности студента колледжа / Н.М. Миняева // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всероссийской научно-методической конференции, 29 – 31 января 2014 г. / Оренбург, гос. ун-т., - Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2014. – с.3374-3379.
2. Миняева, Н.М. Программа развития колледжа – будущее за производством / Н.М. Миняева // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всероссийской научно-методической конференции, 3 – 5 февраля 2016 г. / Оренбург, гос. ун-т., - Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2016. – с.2720-2726.
3. Ларченко, И.Н. Концептуальные подходы к развитию кадрового потенциала в системе начального и среднего профессионального образования // Историческая и социально-образовательная мысль. – М.: Народное образование. Педагогика, 2012 №6. – с.109-112
4. Скороходова, В. А. Развитие кадрового потенциала образовательной организации СПО на основе мотивационного программно-целевого подхода // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11. – С. 1196–1200.

