Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Специальность 080502 Экономика и управление на предприятии (в электроэнергетике)
Кафедра менеджмента

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Тема работы
Разработка системы непрерывного обучения персонала образовательного учреждения

УДК 005.963.1

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
З – 3204	Ефименко А.В.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Меньшикова Е.В.	к. ф. н.		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Громова Т.В.			

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Громова Т.В.			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Менеджмента	Чистякова Н.О.	к. э. н., доцент		

Томск - 2016г.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт электронного обучения
Специальность 080502 Экономика и управление на предприятии (в электроэнергетике)
Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. Кафедрой
_____ Чистякова Н.О.
(подпись, дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

дипломной работы

(бакалаврской работы, дипломной работы, магистерской диссертации)
Студенту:

Группа	**ФИО**
З – 3204	Ефименко А.В.

Тема работы:

Разработка системы непрерывного обучения персонала образовательного учреждения	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	Приказ № 1590/с от 26.02.2016

Срок сдачи студентом выполненной работы:	

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Исходные данные к работе	1.Материалы курсовых работ по дисциплинам «Методы оценки управления организации», «Психология управления персоналом», «Инновационный менеджмент» 2.Монографии. 3.Статьи периодических изданий 4.Учебники.
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	Целью исследования является изучение форм и методов обучения персонала в учреждении. Задачи выпускной квалификационной работы: - систематизировать, закрепить и углубить теоретические знания по обучению и развитию персонала в системе управления учреждения; - охарактеризовать Томь-Усинский

	энерготранспортный техникум, г.Мыски; - определить методы обучения персонала организации; - оценить эффективность самообразовательных программ в учреждении; - предложить пути совершенствования системы обучения и развития персонала в учреждении.
Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)	Рисунок 1 – Система обучения Рисунок 2 – обучение как непрерывный процесс Рисунок 3 – «Устаревание» знаний Рисунок 4 – Факторы, положительно или отрицательно влияющие на уровень мотивации педагогов к обучению и развитию Рисунок 5 – Организационная структура Рисунок 6 – Структура персонала учреждения Рисунок 7 – Динамика ФОТ учреждения в 2012-2014 гг. Рисунок 8 – Динамика ФОТ ГОУ СПО «Томь-Усинский энерготранспортный техникум» по источникам формирования в 2012-2014 гг. Рисунок 9 – Состав ФОТ учреждения по категориям персонала в 2012-2014 гг. Рисунок 10 - Динамика среднемесячной заработной платы сотрудников учреждения в 2012-2014 гг. Рисунок 11 – Динамика среднемесячной заработной платы работников учреждения по категориям персонала в 2012-2014 гг. Таблица 1 – Пять основных ситуаций обучения Таблица 2 – Характеристика форматов реализации системы обучения и развития педагогов Таблица 3 – Анализ доходов и расходов учреждения Таблица 4 – Динамика персонала учреждения Таблица 5 – Структура персонала учреждения Таблица 6 – Показатели движения трудовых ресурсов Таблица 7 – Фонд оплаты труда учреждения в 2012-2014 гг. Таблица 8 – Состав ФОТ учреждения по категориям персонала в 2012-2014гг.

	Таблица 9 – Средняя заработная плата в учреждении в 2012-2014 гг. Таблица 10 - Динамика среднемесячной заработной платы сотрудников учреждения по категориям персонала в 2012-2014 гг. Таблица 11 – Структура фонда оплаты труда за декабрь 2014 года Таблица 12 – Совершенствование системы обучения Таблица 13 – Совершенствование системы обучения на курсах повышения квалификации для работников, не имеющих педагогического образования Таблица 14 – Совершенствование системы обучения работников на курсах переобучения в ГОУ «КРИРПО» Таблица 15 – Совершенствование системы обучения для работников, требующих повышения квалификации Таблица 16 – Обобщенная таблица уровня сформированности профессиональных компетентностей педагога Таблица 17 – Уровень сформированности компетенции Таблица 18 – Расчет качества педагогической деятельности мастера ПО Застрожиной Н.Е. Таблица 19 – Мероприятия по совершенствованию системы непрерывного образования и повышения непрерывного мастерства педагогов
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)	
Раздел	**Консультант**
Социальная ответственность	Громова Т.В.

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Меньшикова Е.В.	к. ф. н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
З – 3204	Ефименко А.В.		

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту

Группа		ФИО	
З – 3204		Ефименко Александре Викторовне	
Институт	Электронного обучения	**Кафедра**	Менеджмента
Уровень образования	Специалитет	**Направление/ специальность**	080502 Экономика и управление на предприятии (в электроэнергетике)

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»	
1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения: *- вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения)* *- опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)* *- негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу)* *- чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера)*	Томь-Усинский энерготранспортный техникум г. Мыски На рабочем месте стоит персональный компьютер, от которого идет ионизирующее излучение
2. Список законодательных и нормативных документов по теме	1. Трудовой кодекс РФ 2. Закон об образовании № 273ФЗ от 29.12.2012 3. Приказ Минобрнауки РФ «Об утверждении порядка утверждения аттестации педагогических работников № 276 от 7.04.2014 4. Письмо Минобрнауки РФ и профсоюза народного образования науки № 03-52/46 от 18.10.2010 «Разъяснения о применении порядка аттестации педагогических работников» 5. Приказ Министерства общего и профессионального образования № 111 от 24.02.2011 «Об утверждении форм документов по аттестации педагогических работников» 6. Положение об аттестации педагогических работников Томь-Усинского энерготранспортного техникума с целью подтверждения соответствия занимаемой должности
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке	
1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности: *- принципы корпоративной культуры исследуемой организации;* *- системы организации труда и его безопасности;* *- развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения*	Развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации

квалификации; *- системы социальных гарантий организации;* *- оказание помощи работникам в критических ситуациях.*	
2. Анализ факторов внешней социальной ответственности: *- содействие охране окружающей среды;* *- взаимодействие с местным сообществом и местной властью;* *- спонсорство и корпоративная благотворительность;* *- ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров);* *-готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.*	Взаимодействие с местным сообществом и местной властью; Спонсорство и корпоративная благотворительность
3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности: *- анализ правовых норм трудового законодательства;* *- анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов;* *- анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.*	В Трудовом кодексе РФ приведены правовые нормы трудового законодательство работников В закон об образовании, а также в приказах и письмах Минобрнауки приведены разъяснения о применении порядка аттестации педагогических работников На основе нормативной документации федерального уровня учреждении разработан внутренний нормативный документ «Положение об аттестации педагогических работников…»
Перечень графического материала:	
При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)	Таблица 20 – Прямые и косвенные стейкхолдеры Таблица 21 – Определение целей программ КСО Таблица 22 – Структура программ ГК ПОУ Томь-Усинский энерготранспортный техникум Таблица 23 – Затраты на мероприятия ГК ПОУ Томь-Усинский энерготранспортный техникум Таблица 24 – Оценка эффективности мероприятий КСО

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	

Задание выдал консультант:

Должность	**ФИО**	**Ученая степень, звание**	**Подпись**	**Дата**
Старший преподаватель	Громова Т.В.			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	**ФИО**	**Подпись**	**Дата**
З – 3204	Ефименко А.В.		

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 99 с, 12 рис., 24 табл., 42 источника, 3 прил.

Ключевые слова: компетентностный подход, образовательная политика, развитие образовательной системы, обучение, непрерывное обучение, повышение квалификации, корпоративная социальная ответственность.

Объект исследования является – система подготовки и повышения квалификации кадров.

Целью исследования является изучение форм и методов обучения персонала в учреждении.

В процессе исследования проводился анализ системы обучения персонала в образовательном учреждении.

В результате исследования выявлено, что в настоящее время необходим иной подход к профессиональному обучению. Обучение не должно навязываться работнику и, соответственно, вмещаться в стандартные учебные программы, семинары и тренинги. Нужно создать условия в организации, способствующие обучению людей, и тогда повышение квалификации и переобучение станут естественными потребностями индивидуума или нормой организационного поведения.

Основные конструктивные, технологические и технико-эксплуатационные характеристики: отсутствуют

Степень внедрения: отсутствует

Область применения: образовательные учреждения

Экономическая эффективность / значимость работы.

Педагог как ключевая фигура образовательного процесса играет ведущую роль в реализации основных идей образования. Педагог является основным носителем, субъектом тактических изменений в образовательном пространстве.

Оглавление

Введение 9
1 Теоретические аспекты системы обучения персонала 12
1.1 Понятие и виды обучения персонала 12
1.2 Типы, формы и методы обучения персонала 22
1.3 Этапы обучения персонала 28
1.4 Особенности обучения преподавателей образовательных учреждений 34
2 Анализ системы обучения персонала в техникуме 40
2.1. Общая характеристика техникума 40
2.2 Анализ персонала 44
2.3 Анализ методов обучения персонала в техникуме 54
2.4 Эффективность самообразовательных программ 62
3 Разработка системы обучения персонала 69
3.1 Оценка системы обучения педагогических кадров техникума 69
3.2 Совершенствование системы обучения персонала 70
Социальная ответственность 87
Заключение 94
Список используемых источников 96
Приложение А Прохождение курсов повышения квалификации, стажировки преподавателями ГК ПОУ Томь-Усинский энерготранспортный техникум (на 24.02.2016г.) 100
Приложение Б Выписка из приказа № 532 134

Введение

Системы образования во всех странах, в том числе и в России, обнаруживают, хотя и в разной форме и степени, свое несоответствие объективным требованиям нынешнего этапа общественного развития. Сохраняется, а в ряде стран даже углубляется разрыв между растущими социальными потребностями в образовании и реальными возможностями их удовлетворения, что ведет к кризису образовательной системы.

Актуальность исследуемой темы выпускной квалификационной работы «Разработка системы непрерывного обучения персонала образовательного учреждения» в том, что развитие образования делает сегодня все более актуальным решение проблемы профессионализма педагога, уровня его компетентности. Это обусловлено тем, что общество осознает необходимость качественного улучшения образования, его направленности на расширение возможностей личности. Эти ожидания в зависимости от общественных потребностей и новые возможности реализации личности, обуславливают необходимость создания эффективного механизма, позволяющего осуществить выявление конкретных профессиональных возможностей каждого педагога и перспектив его роста.

Меняющаяся ситуация в системе общего образования формирует и новые образовательные потребности педагогов. Она волнует любого учителя, сознательно стремящегося к повышению своей профессиональной компетенции, желающего быть способным и готовым к действиям в новых социокультурных условиях. В этом, очевидно, проявляется тенденция формирования нового образа педагога. Она связана с четким различием понятий о педагоге, как хорошо обученном специалисте, и учителе-профессионале, не только виртуозно владеющим педагогической технологией, но и способным к самооценке собственной деятельности. Новые целевые установки заставляют акцентировать внимание на процессе самообразования педагога.

Необходимость самообразования педагога сегодня диктуется не только самой спецификой педагогической деятельности, её социальной ролью, но и тенденциями непрерывного образования, что связано с постоянно изменяющимися условиями педагогического труда, эволюцией науки и практики, способностью быстро и адекватно реагировать на смену общественных процессов и ситуаций, готовность перестраивать свою деятельность, решать новые, более сложные задачи.

Большинство руководителей оценили и признали целесообразность роста профессиональных знаний сотрудников. В условиях роста конкуренции развитие персонала будет являться необходимым условием в развитии организации, а в образовательных учреждениях случаи несоответствия квалификации персонала потребностям организации снижает эффективность обучения.

Своевременность изучаемой проблемы в том, что в настоящее время необходим иной подход к профессиональному обучению и вложение в понятие «обучение» более глубокого смысла. Обучение не должно навязываться работнику и, соответственно, вмещаться в стандартные учебные программы, семинары и тренинги. Нужно создать условия в организации, способствующие обучению людей, и тогда повышение квалификации и переобучение станут естественными потребностями индивидуума или нормой организационного поведения.

Целью исследования является изучение форм и методов обучения персонала в учреждении.

Задачи выпускной квалификационной работы:

– систематизировать, закрепить и углубить теоретические знания по обучению и развитию персонала в системе управления учреждения;

– охарактеризовать Томь-Усинский энерготранспортный техникум, г.Мыски;

– определить методы обучения персонала организации;

– оценить эффективность самообразовательных программ в учреждении;

– предложить пути совершенствования системы обучения и развития персонала в учреждении.

Объект исследования – система подготовки и повышения квалификации кадров.

Предмет исследования – изучение системы непрерывного обучения и развития персонала образовательного учреждения.

В качестве теоретической базы исследования использованы работы таких зарубежных и российских ученых, как Агашкова А.А., Беляцкий Н.П., Десслер Г., Джонсон Д., Дуракова И.Б., Якунин В.И., Хусаинов Ф.И. и др., в которых исследовались проблемы, связанные с организацией процессов подготовки и повышения квалификации кадров.

Методологическую основу исследования составляют положения общей теории управления развитием персонала.

Изложенный теоретический материал проанализирован с целью его возможного практического применения.

Эмпирической базой исследования является обобщение практической деятельности Томь-Усинского энерготранспортного техникума, г. Мыски.

Исследование взаимосвязи планируется проводить на основе анализа первичных данных бухгалтерской, статистической и внутрифирменной отчетности и внутренней отчётности отдела кадров учреждения.

В выпускной квалификационной работе использован такой метод исследования как системный анализ.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в том, что сделанные выводы и рекомендации могут служить в качестве практического применения их в Томь-Усинском энерготранспортном техникуме, г. Мыски для получения конкретных результатов в ходе их осуществления.

1 Теоретические аспекты системы обучения персонала

1.1 Понятие и виды обучения персонала

Обучение персонала заключается в организации системы подготовки персонала, включающей средства для проведения процесса обучения, программы, методики и прочие инструменты методики обучения. Внутриорганизационная система по обучению кадров – это система по подготовке персонала, осуществляемая непосредственно в самой организации или в корпоративных учебных центрах.

Процесс построения обучающей системы начинается с выявления потребностей организации. Основой потребности организации является ее стратегия, исходящая из целей и задач, которые она решает на данном этапе. Важным условием эффективной деятельности любого образовательного учреждения является развитие персонала. Это особенно актуально в настоящее время, когда темпы роста научно-технического прогресса опережают процесс овладения профессиональными знаниями и навыками. При наличии несоответствия уровня квалификации выпускников учебных заведений потребностям организаций этот факт негативно отражается на результатах производственно-хозяйственной деятельности.

Данная проблема была исследована учеными-экономистами в научных трудах Веснина В.Р., Кибанова А.Я., Ивановой С.Ф., Орловой О.С., Скопылатова И.А.

Обучение персонала включает в себя определенные действия, которые разрабатываются в форме обучающей концепции и ориентированы на постоянное обучение сотрудников [8].

Профессиональное развитие включает в себя процесс подготовки работника к осуществлению им более сложных задач или назначению на новые должности, и, как правило, связано с возложением на них, решению новых функций [7].

Развитие персонала представляет собой систему следующих действий: а)

по выработке стратегических задач; б) прогнозирования и планирования кадровой политики; в) по управлению деловой карьерой: г) по организации процесса адаптации и обучения; д) по формированию корпоративной культуры [28].

Существует различие в понятиях «развитие персонала» и «обучение персонала». Обучение персонала осуществляется на основании утвержденной программы по развитию персонала организации, а развитие персонала состоит из следующих элементов: профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки, ротации, делегирования полномочий, планирования деловой карьеры.

Целью развития персонала является рост мотивации работников при решении индивидуальных задач и стратегических программ, способствующих развитию организации [16].

Основными принципами развития персонала являются [3]:

– гибкость различных форм развития;

– комплектность системы развития, обеспечивающей преемственность традиционных видов и новых форм по развитию персонала;

– профессиональное и социальное стимулирование развития человеческих ресурсов;

– опережение характера развития персонала по сравнению с развитием организации;

– учет возможностей организации.

На необходимость развития персонала влияют следующие факторы [27]:

– стратегические задачи в рамках программы развития организации и вытекающий из этого комплекс вопросов по управления трудовыми ресурсами;

– совершенствование информационных технологических процессов;

– конкурентоспособность на рынке;

– наличие стратегических целей и необходимость развития корпоративной культуры организации и др.

На профессиональный статус работника влияют следующие основные

факторы:

– уровень общего базового образования,

– уровень специального профессионального образования,

– наличие приобретенных профессиональных навыков,

– общий стаж работы и практический опыт,

– личностные и социальные качества.

Можно выделить несколько факторов, которые обуславливают значение обучения [3]:

– повышение конкурентоспособности учреждения во внешней среде;

– обучение является средством достижения стратегических целей;

– повышается ценность человеческих ресурсов;

– способствует успешности проведения организационных изменений.

Обучение персонала – это процесс получения знаний, умений, навыков и способов общения под целенаправленно организованным планомерным руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.п. [23].

При обучении персонала осуществляются важные функции:

1) используется самым лучшим образом работник;

2) повышается его мотивация.

Хотя цели обучения с позиций администрации и работника конечно различаются.

Процесс обучения планируется и является составной частью кадровой политики по управлению трудовыми ресурсами наряду с расчетами при составлении плана набора кадров и являются одним из основных этапов при планировании карьеры [3].

Обучение классифицируется по трем видам: подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров.

Подготовка кадров – это целенаправленная организация обучения и выпуска квалифицированных специалистов, которые владеют специальными знаниями, умениями, навыками и способами общения.

Повышение квалификации кадров – это усовершенствование знаний, в связи повышением требований к занимаемой должности или планируемым повышением по служебной лестнице.

Переподготовка кадров – это овладевание новыми знаниями, умениями, навыками и способами общения в связи с назначением на новую должность или повышенными требованиями к работе.

На основе отечественного и зарубежного опыта выработаны три концепции обучения персонала [3].

1. Специализированное обучение, ориентированное на соответствующее рабочее место. Это обучение целесообразно на относительно небольшой отрезок времени, оно способствует укреплению у работника чувства самоуважения.

2. Многопрофильное обучение – оно эффективно, т.к. при этом возрастает внутрипроизводственная и непроизводственная мобильность работника. У работника есть варианты выбора и он не привязан к одному рабочему месту.

3. Обучение, ориентированное на личность. Оно способствует развитию даденных природой или вновь приобретенных человеческих качеств. Это обучение подходит для людей склонных к науке и обладающих талантами руководства, управления и т.п.

К предмету обучения относятся [27]:

– получение знаний (теоретические, методические и практические) для выполнения производственных функций на рабочих местах);

– умение;

– навыки – наличие высокой степени умения по применению полученных знания в практических условиях, самоконтроль;

– приемы поведения (общения) – связаны с выработкой стиля поведения в соответствии с требованиями, предъявляемыми к рабочему месту, социальным отношениям, коммуникабельность.

Основные направления работы системы управления персоналом в

процессе организации обучения [8]:

1. Определяется потребность в обучении.

2. Разрабатываются цели обучения.

3. Определяется содержание, формы и методы обучения персонала.

4. Рассчитывается бюджет на обучение.

5. Определяется состав преподавателей.

6. Осуществляются подготовительные мероприятия.

7. Проведение лекций, деловых игр, тренингов.

8. Оценивается эффективность обучения.

Система обучения схематично изображена на рисунке 1.

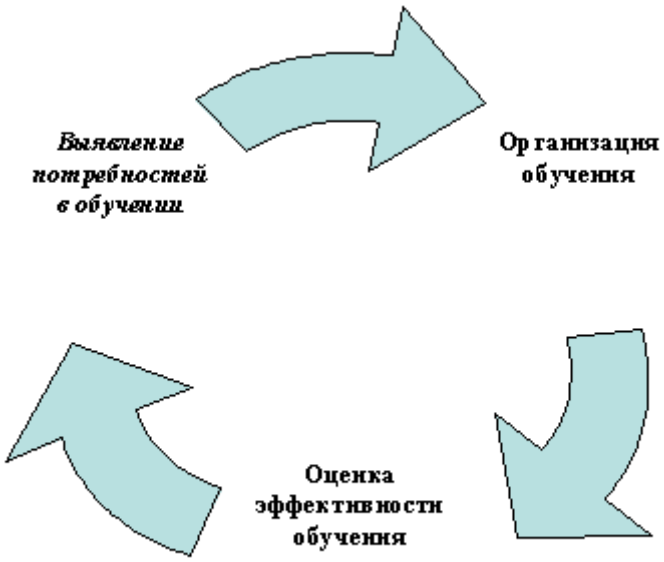

Рисунок 1 – Система обучения [3]

В процессе обучения организации, в основном, учитывают следующие восемь основных принципов [3].

– Сочетание обучения с практикой.

– Заинтересованность обучаемого в результатах.

– Осуществление контроля знаний и внесение корректировки в обучение.

– Сближение теории и реальной рабочей обстановки.

– Подкрепление обучения вознаграждением.

– Осмысление усвоения теоретической информации.

– Применение стандартных и новейших методов при обучении персонала.

– Обеспечение обучаемых материально-технической базой и др.

Необходимость в организации непрерывного обучения возникает с необходимостью осуществлять определенную кадровую политику в организации, например:

– обучать новых работников;

– осуществлять адаптацию работников к измененным условиям образовательной деятельности;

– для повышения качества обучения и рейтинга образовательного учреждения;

– снижения текучести кадров и повышения удовлетворенности работников.

На рисунке 2 обучение представлено в виде непрерывного процесса.

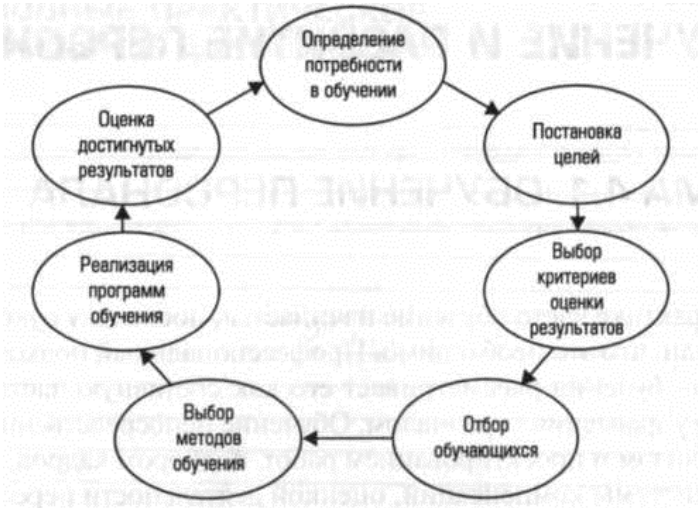

Рисунок 2 – Обучение как непрерывный процесс [3]

В некоторых случаях потребность в обучении может возникнуть внезапно, однако с большей эффективностью можно организовать эту работу,

если потребность в обучении будет запланирована заранее.

Организация определяет потребность в обучении после проведения аттестации преподавательского состава с целью обеспечения вариативности образовательных процессов и стимулирования педагогического творчества.

С целью выявления потребности в проведении обучения на конкретных рабочих местах анализируют должностные обязанности исполнителей. При наличии изменений возникает необходимость в дополнительном обучении работников на конкретных рабочих местах.

Также основой принятия решений по обучению работника является аттестация и результаты оценки работы сотрудника, а также наличие деловых качеств [12].

Для принятия решения по направлению работника на обучение, необходимо поручить решение вопроса тому специалисту, который разбирается в данном вопросе и заинтересован в решении этого вопроса.

Наряду со специалистами отдела кадров для оценки потребности в обучении работников привлекаются непосредственные руководители и независимые эксперты со стороны. Широко используются результаты самооценки работников.

Понятие развития персонала является относительно новым, но уже широко применяемым в практике современных предприятий.

На рисунке 3 показано, как со временем знания устаревают и, следовательно, уменьшается их ценность.

Основные общеобразовательные знания, как правило, устаревают незначительно, но работники нуждаются достаточно часто в пополнении специальных знаний, необходимых для успешной работы.

Процесс развития персонала обусловлен тремя факторами: знаниями, возможностями и поведением сотрудников.

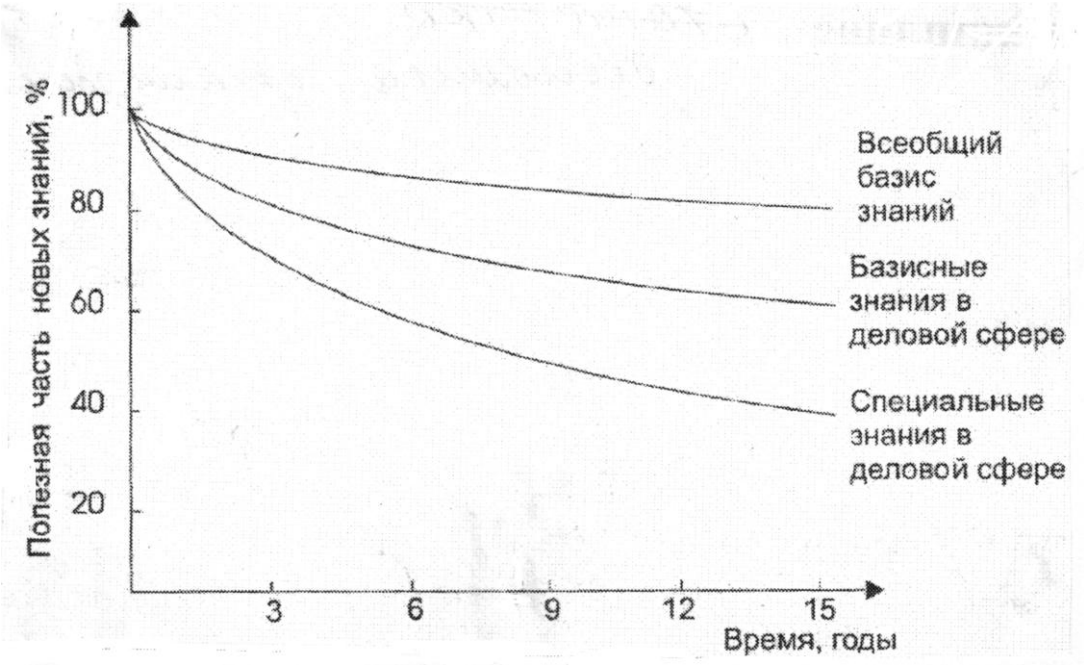

Рисунок 3 – «Устаревание» знаний [3]

Значительную роль играют знания, которые лежат в основе формирования личностного потенциала человека. В этапах развития персонала различают два вида знаний [3]:

1. знания, необходимые ежедневно (приобретенные с опытом работы);

2. общее профессиональное знание своего дела (приобретенное в учебных заведениях).

Форма развития персонала включает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Имеются случаи, когда работодатель должен повышать квалификацию работника при выполнении им определенного вида деятельности (случаи, предусмотренные законодательством).

Для работников, проходящих профессиональную подготовку, работодатели должны обеспечивать условия для совмещения работы и обучения с заключением ученического договора.

Современная система по подготовке кадров должна:

– учитывать происходящие на рынке труда изменения спроса на трудовые ресурсы, т.е. быть мобильной;

– обеспечивать соответствие кадрового потенциала новой технике, технологии и организации производства.

К принципам профессиональной подготовки относят [27]:

– наличие доступности и посильности обучения,

– гарантия в получении прочных знаний,

– обеспечение теоретических знаний и практического обучения в соответствии с требованиями рынка,

– учет индивидуальных особенностей личности.

Рабочие, имеющие высокую квалификацию, должны соответствовать следующим критериям:

1. иметь высокую производительность труда и высокое качество работы;

2. обладать продуктивностью.

В мировой практике функционируют, в основном, три системы по подготовке кадров: кооперативная, производственная и государственная, а также различные их варианты.

Основой кооперативной системы является взаимодействие фирм с государством и профсоюзами.

Подготовки кадров в условиях производственной системы ориентирует работников на пожизненный наем и обеспечение низкой текучести работников.

Подготовка кадров в условиях государственной системы осуществляет регулирование процесса обучения централизованно, учитывая рыночный спрос и предложение рабочей силы.

Каждая система функционирует с учетом следующих условий [3]:

– наличие качественных общеобразовательных знаний;

– создание стимулов для эффективной подготовки профессиональных специалистов;

– реагирования на изменение потребностей экономики в трудовых

ресурсах.

Одной из новых форм организации образования явилось открытое образование. В области профессионального образования это привело к необходимости формирования системы непрерывного профессионального образования, основанного на принципах открытой образовательной системы, обеспечивающей возможность человеку в соответствии со своими индивидуальными потребностями реализовать свое «образование через всю жизнь».

Организация непрерывного обучения формирует у персонала образовательного учреждения основные профессиональные требования [35]:

1. Способность быстро овладевать и работать с сетевыми образовательными и коммуникационными технологиями, интегрированными средствами разработки сетевых курсов и сетевых коммуникаций, мультимедийными технологиям.

2. Обладать определенной психологической устойчивостью и работать с виртуальными студентами, когда преподаватель не видит своих студентов практически за все время обучения.

3. Уметь работать в условиях распределенного времени.

4. Быть внутренне хорошо организованным человеком, способным заранее подготовить все необходимые компоненты сетевого курса, разработать четкий календарь событий в течение курса и всех видов отчетности по учебным заданиям.

5. Быть готовым к очень активному обмену информацией со студентами, поскольку без активного диалога и сетевых коммуникаций типа «преподаватель - студент(ы)» и «студент - студент(ы)», «студенты - студенты» технологии обучения сводятся лишь к немного модифицированному заочному обучению по переписке («корреспондентское обучение»).

6. Активно стимулировать и поощрять совместную работу студентов при выполнении учебных заданий посредством сетевых технологий.

7. Быть готовым достаточно часто изменять или модифицировать содержательные стороны своего учебного сетевого курса.

1.2 Типы, формы и методы обучения персонала

Можно выделить 2 типа обучения: сохраняющее и инновационное. Целью сохраняющего обучения является усвоение фиксированных взглядов, методов и правил для того, чтобы эффективно работать в известных и повторяющихся ситуациях. Оно совершенствует способность решать те проблемы, которые уже даны. Этот тип обучения предназначен для поддержания уже существующей системы. Но для долговременного выживания, особенно в условиях нестабильной экономической ситуации более важен другой тип обучения – инновационный. Целью этого типа является создание ориентации на обновление, поиск проблем и их решений.

Исследователи замечают, что во многих сегодняшних организациях сохраняющее обучение хорошо разработано и внедрено в структуру организации. Это необходимо, но этого недостаточно. В данном типе обучения сегодняшняя работа сравнивается только с работой в прошлом, а не с тем, что могло бы или что ещё только может произойти. Меры по корректированию предназначены исправлять возникающие неудачи, а не использовать сильные стороны и новые возможности. А организационные структуры лишь усиливают тенденцию ограничивать обучение тем, что необходимо для поддержания существующей системы [32].

Инновационное обучение - более трудное дело, потому что акцент в нем делается на подготовке организаций к работе в новых ситуациях, что требует предугадать, каким будет окружение, которого ещё не существует. Инновационное обучение имеет дело с нарождающимися проблемами - проблемами, которые могут оказаться уникальными, так что не будет возможности учиться методом проб и ошибок, проблемами, решение которых еще не известно, и проблемами, сама формулировка которых может вызывать споры и сомнения. Поэтому инновационное обучение часто игнорировалось, в

результате чего у многих организаций возникли серьёзные трудности, связанные с адаптацией к изменениям в окружении [3].

Форма обучения - это совокупность приёмов и методов, используемых преподавателем в целях лучшего понимания и усвоения слушателями учебного материала. Метод обучения - это способ воздействия на слушателей для достижения поставленных в каждом конкретном случае целей занятия.

Формы и методы обучения существуют разные, всё зависит от поставленных целей организации. Если важно передать слушателям знания, то больше всего для этого подойдёт лекция, лекция-беседа, групповая дискуссия, занятие, построенное в форме вопросов и ответов. Если необходимо научить каким-либо навыкам, то это можно сделать с помощью тренингов, практикумов, деловых и ролевых игр, разбора практических ситуаций. Здесь будут уместны индивидуальная и групповая работа.

Часто в педагогике разделяют методы, ориентированные на преподавателя и ориентированные на слушателей. Такое разделение помогает в рациональном выборе метода. Это связано с тем, что в действительности регулярная смена формы обучения так же важна, как и сам выбор такой формы [32].

Особенностью современного обучения является новое содержание, новые методы (метод проектов, деловые игры и тренинги, моделирование и имитационные приемы профессиональных навыков на занятия, в том числе с представителями сферы труда), практико-ориентированный подход, в получении профессии, исследовательская работа. Новый подход в образовательном процессе меняет и роль преподавателя – от позиции транслятора знаний к позиции консультанта, сопровождающего процесс освоения студентом знаний, умений и навыков, т. е. готовности работать самостоятельно и реализовываться в профессиональной деятельности. Преподаватель использует инновационные формы – презентации для объяснения сложного теоретического материала за счет визуализации наглядных и ярких демонстрационных материалов в виде логических схем,

диаграмм, таблиц и графиков, дополненных анимацией, текстовыми пояснениями, звуковыми приложениями.

В России наиболее традиционны такие формы обучения как лекция и лекция-беседа. Ими часто пользуются в школе и вузах. Очевидно, что такие формы ориентированы в основном на преподавателя, главное преимущество их состоит в том, что информация передаётся, сжато, в большом объёме и в малый промежуток времени. Воспринимать и усваивать информацию, которая предоставляется в таком виде достаточно сложно. Поэтому, если прочитать несколько укороченных лекций, перемежающихся другими формами обучения, то уровень запоминания будет значительно выше.

Лекция, как один из способов обучения, лучше всего применима для вступления, подведения итогов и повторений. Лекцию-беседу целесообразно применять в таких случаях, когда участники располагают разными знаниями и могут использовать на занятии свой практический опыт. В лекции-беседе материал совместно разрабатывается на занятии. Понятно, что это весьма полезная форма обучения, но ее не назовешь легкой. Она требует от преподавателя педагогического мастерства и высокой техники владения методами опроса. Иначе из такой беседы может получиться скучная игра, состоящая из вопросов, на которые не хочется отвечать, и ответов, которые давно всем известны [3].

Недостаток этих методов в том, что ориентация на преподавателя практически полностью вытесняет участника в роль пассивного слушателя. Люди обучаются лучше, если они активны в этом процессе, находятся в центре, если они самостоятельно работают над материалом, размышляют над путями и способами использования его в своей работе, перерабатывают его для практической деятельности.

Конечно, лекцию в некоторых случаях ничем не заменишь. Речь идет о целесообразности выбора формы обучения, месте лекции в учебном процессе.

В формах, которые ориентированы на слушателей, важна собственная активность участников, которая не дает им выйти из учебной проблемы,

заставляет вспоминать свой жизненный опыт, толкает к высказываниям и проговариванию только что услышанного. Так, новые знания, передаваемые преподавателем, становятся частью собственных мыслей участников, их собственными высказываниями, а новая информация оказывается прочно усвоенной.

На это нацелены такие формы обучения, как тренинги, работа с партнером и работа в группе, ролевые и деловые игры, разбор практических ситуаций, различные упражнения и практикумы. Связь обучения с практикой достигается, прежде всего, в процессе тренинга руководителей, специалистов и кандидатов на эти должности [35].

Основными формами тренинга являются деловые игры и метод анализа практических ситуаций, так называемый «кейс-стадиз» (case studies).

Деловая игра индивидуализирована и близка к профессиональной деятельности. Она может быть общей (предмет - общее руководство фирмой) и направленной (решение отдельной проблемы). Игра позволяет обучаемым расширить представление об организации, выработать практические навыки управления, быстро и наглядно представить, к чему ведут те или иные действия. Первая такая игра была разработана и проведена в начале 1930-х гг. в Ленинграде, и лишь через два с лишним десятилетия этот метод стал применяться в США.

Кейс-стадиз (case studies) близок к деловой игре и представляет собой анализ, групповое обсуждение и решение реальной проблемы (представленной письменным описанием, видеофильмом и т.д.), существующей в данной или другой организации [35].

Один из разновидностей кейс-стадиза - метод инцидентов, когда первоначально проблема описывается лишь в общих чертах, а дополнительные сведения сообщаются при ответах на вопросы. Этот метод дает большую практику анализа.

Близка к нему и управленческая игра, состоящая в том, что обучаемым даются характеристики организации в виде уравнений, связывающих основные

показатели ее работы (цены, закупки, объем производства и т.д.). После того, как участники приняли свои решения, общие результаты их действий просчитываются на компьютере и сопоставляются с тем, что было на самом деле [35].

Это только несколько из десятков возможных методов обучения, которые используются при подготовке управленческого персонала (лекция, семинар, видео обучение, дистанционное обучение, модульное обучение, кейс обучение, тренинг, деловая игра, метафорическая игра, ролевая игра, мозговой штурм, поведенческое моделирование, наставничество, сторителлинг, обучение действиям, обучение в рабочих группах, баскет -метод, ротация, обучение по методу shadowing, обучение по методу secondment, обучение по методу buddying и др.) [35].

Обучение уже сложившегося профессионала, работающего в организации, важно в первую очередь для самой организации. Для этого необходимо, чтобы руководство осуществляло деятельность в двух основных направлениях - внешняя адаптация и внутренняя интеграция.

С точки зрения направлений в обучении можно выделить пять основных ситуаций (табл. 1) [3].

Таблица 1 - Пять основных ситуаций обучения

Ситуация	Конкретизация потребности в обучении	Метод обучения
1	Специализированные программы обучения (тренинги продаж, переговоров, креативности)	Методы поведенческого тренинга
2	Программы командообразования	Активная групповая и межгрупповая деятельность с последующей рефлексией группового процесса. Деловые и ролевые игры, анализ проблем организации
3	Развитие межличностной и внутрифирменной коммуникации, формирование навыков преодоления конфликтов	Тренинг сензитивности, ролевые игры, имитационные деловые игры, стажировки, проектирование корпоративной культуры
4	Управленческая подготовка	Лекции, семинары, практические занятия, учебные деловые игры
5	Подготовка к организационным инновациям	Организационно-мыслительные игры, разработка проектов, анализ ситуаций организации

Система обучения может быть эффективной только в том случае, если будет проанализировано существующее положение, оценена перспектива и сформирован образ желаемого будущего, спрогнозированы изменения, подготовлены проекты изменения, определены сроки и затраты.

При работе с партнёром и в группе возможен обмен информацией и совместная проработка материала, что в свою очередь является плюсом такого вида обучения [3].

Работа в парах достаточно просто организуется, она хорошо применима для слушателей, у которых ещё мало опыта в групповой работе, например, на первых практических занятиях, на небольших краткосрочных семинарах. Недостатком парной работы является то, что пять - семь человек могут гораздо серьёзнее обсудить и разработать поставленную задачу, чем это получится в диалоге двух слушателей. Кроме того, в больших семинарах рассмотрение результатов работы в парах может занять слишком много времени и стать скучным.

Работа в группе принципиально занимает больше времени и очень влияет на соотношение «время-результат». Для групповой работы необходимо запланировать достаточно много времени, не меньше 20 мин. Кроме этого, все рабочие фазы работы в группе должны быть хорошо подготовлены, чтобы стать понятными слушателям.

Новые методы возникают постоянно. Особенно часто появляются новые творческие техники для преподавателей, методы, стимулирующие воображение слушателей. Это и давно известный метод «мозгового штурма», и психотехники, переключающие внимание слушателей на новые разделы темы, и методы поиска нестандартных решений.

Хорошо зарекомендовали себя различные видеопросмотры и видеотренинг. Они включают в себя получение отзыва о просмотре, обсуждение и анализ видеоматериала. Такой материал, в зависимости от целей обучения, может быть подготовлен заранее, а может быть снят на самом

занятии. Этот метод может служить хорошим способом наблюдения и оценки, собственного поведения и включает в себя попытки изменения нежелательного поведения [32].

Все шире распространяются методы обучения с помощью компьютерных программ. Пока хороших обучающих программ не так много, но они могут стать дополнением и наглядным средством для слушателей. Обучающие программы не могут заменить очных занятий. Но их, безусловно, целесообразно использовать при подготовке к занятиям, а также для закрепления и повторения материала. Применение таких программ во время семинара не должно занимать более 30 мин.

Многообразие форм и методов дает преподавателю неограниченные возможности для творческого построения учебного процесса, позволяет решать задачи передачи знаний в увлекательной и интересной форме не только для слушателей, но и для самого преподавателя [32].

Также одной из форм обучения является самостоятельная деятельность по развитию своих профессионально-образовательных возможностей с использованием самообразовательных программ.

1.3 Этапы обучения персонала

Выделяют следующие этапы процесса обучения:

- постановка целей обучения,
- определение потребности в обучении,
- комплекс подготовительных мероприятий,
- самообучение,
- проверка полученных знаний,
- оценка эффективности обучения [37].

При организации процесса обучения важно правильно сформулировать цели обучения. Как и всякие цели в управленческой деятельности они должны соответствовать принципу SMART (аббревиатура от слов Specific -

конкретный, Measurable - измеримый, Agreed - согласованный, Realistic - реалистичный, Time-related – определенный во времени):

Конкретность подразумевает их ясность и отсутствие причин для спора. Стандарты исполнения должны быть [35]:

– измеряемыми, чтобы не возникало разногласий, насколько успешно они достигнуты (или нет);

– согласованными. Если работники не согласны со стандартами, считая их слишком трудными, у них появляется стимул к неудаче - для доказательства своей правоты. Неблагоразумно ставить задачи, полностью игнорируя мнение исполнителей;

– реалистичными и достижимыми;

– соотнесены со временем, то есть известно, к какому моменту они должны быть достигнуты.

Но кроме общих характеристик целей, целям обучения свойственны следующие характеристики: цели служат ориентиром при разработке содержания учебных программ; они позволяют точно определить требования к обучающимся; они определяют форму организации процесса обучения и приоритеты в деятельности субъекта обучения и организаторов процесса обучения; они служат основой для последующей оценки эффективности обучения. Они должны быть доведены до сведения всех работников целевой группы. Это необходимо для того, чтобы люди понимали, зачем их обучают, чувствовали ответственность.

Определение целей обучения является стратегическим пунктом в организации системы обучения в организации. В частности, в зависимости от поставленных целей формируется общая концепция учебных программ, разрабатываются соответствующие модели и технологи обучения. Однако прежде чем приступать к составлению учебных программ, необходимо определить потребности в обучении персонала организации. Потребность в обучении должна быть определена в двух основных аспектах: качественном

(чему учить, какие навыки развивать) и количественном (какое число работников разных категорий надо учить).

Оценка потребности в обучении может быть выявлена следующими методами [37]:

1. Оценка информации о работниках, имеющейся в кадровой службе (стаж работы, рабочий опыт, базовое образование, принимал ли работник ранее участие в программах обучения или повышения квалификации и др.);

2. Ежегодная оценка рабочих результатов (аттестация). В ходе ежегодной оценки рабочих результатов (аттестации) могут обнаружиться не только сильные, но и слабые стороны в работе конкретного человека. К примеру, низкие оценки у работников определенной профессиональной группы в графе «профессиональные знания» показывают, что для данной категории работников выявлена потребность в обучении.

3. Анализ долгосрочных и краткосрочных планов организации и планов отдельных подразделений и определение уровня квалификации и профессиональной подготовки персонала, необходимого для их успешной реализации.

4. Наблюдение за работой персонала и анализ проблем, мешающих эффективной работе. Если в работе персонала регулярно имеют место ошибки, просчеты, ведущие к плохой работе, браку, нарушениям техники безопасности, неоправданно большим потерям времени, то эта информация может быть использована для обоснования заявки на обучение персонала и при подготовке программ обучения.

5. Сбор и анализ заявок на обучение персонала от руководителей подразделений. Сегодня это один из наиболее распространенных в российских организациях методов определения потребности в обучении работников.

6. Организация работы с кадровым резервом и работа по планированию карьеры.

7. Изменения в работе, предъявляющие более высокие требования к квалификации персонала.

8. Индивидуальные заявки и предложения работников. Если работник заинтересован в получении определенных знаний и навыков, он может подать заявку на имя руководителя отдела обучения, завизированную его непосредственным руководителем, указав, в каком именно обучении он нуждается.

9. Опросы работников. Опросы персонала, призванные оценить их потребность в получении новых профессиональных знаний и развитии навыков позволяют точнее определить потребность в обучении для конкретных категорий персонала, конкретных подразделений или отдельных работников. Опросы могут охватывать всю организацию или отдельные подразделения, могут быть выборочными, охватывая лишь репрезентативную выборку. Если круг респондентов невелик, можно воспользоваться методом интервью.

10. Изучение опыта других организаций. Часто опыт конкурентов или родственных предприятий дает важные подсказки, связанные с необходимостью обучения той или иной категории персонала для поддержания необходимого уровня конкурентоспособности.

На основе выявленной потребности в обучении проводится комплекс подготовительных мероприятий. Обязательной частью в нем является определение содержания, форм и методов обучения. Содержание должно определяться задачами, стоящими перед организацией в краткосрочной и среднесрочной перспективе.

К важнейшим характеристикам изучаемого материала относятся его содержание, сложность и степень структурированности. Три этих характеристики и цели обучения определяют формы и методы обучения [34].

В комплекс подготовительных мероприятий входят также определение обучающей компании, составление учебных программ, группы людей, направляемых на обучение, выбор преподавателей и другие мероприятия. Все они могут быть выполнены как специалистами самой организации, так и с привлечением внешнего консультанта.

Далее происходит сам процесс обучения. Он строится исходя из целей обучения, качественной потребности в обучении и подготовленных программ. Важную роль в процессе обучения играют условия: помещение должно быть приспособлено или легко приспосабливаемо для проведения в нем занятий, должны соблюдаться температурный режим, режим освещенности и другие. Во время процесса обучения должны быть также обеспечены текущий контроль за посещаемостью, бесперебойная реализация учебной программы и обеспечение обучающихся всем необходимым [37].

Следующий этап – проверка полученных знаний. При внешнем обучении оценить знания, полученные работниками, довольно сложно, так как организация, проводившая обучение заинтересована в высоких показателях усвоения знаний и может исказить результаты оценки, или они могут быть необъективными. В остальных случаях оценить полученные знания можно.

Существуют различные методы оценки знаний, так, в зависимости от формы и методов обучения, работники могут сдавать зачет, экзамен, писать какую-либо работу (например, бизнес-план), могут быть проведены деловая игра, практика (например, при развитии навыков публичных выступлений, формой оценки полученных навыков может быть публичное выступление перед структурным отделом организации).

Завершающий этап процесса обучения персонала – оценка эффективности персонала. Его основная цель заключается в анализе влияния обучения на конечные результаты деятельности всей организации. Оценить эффективность процесса обучения в цифрах реальной прибыли достаточно сложно, поэтому возможна оценка эффективности на основе качественных показателей.

Оценка эффективности процесса обучения позволяет решить следующие задачи [37]:

– осуществление контроля за реализацией программных пунктов системы обучения; анализ и корректировка слабых сторон;

– мониторинг эффективности, качества;

– мониторинг результативности обучения;

– разработка и внедрение корректирующих мероприятий.

Каждая организация, проводящая обучение, стремится, чтобы его эффективность была максимальной. Чтобы добиться этой цели требуется уделить достаточно внимания каждому этапу процесса обучения. Невнимание к любому из этапов, скорее всего, сведет на нет все результаты этого или будущих процессов обучения персонала в организации.

В результате теоретического обзора системы обучения персонала можно сделать следующий вывод.

Процесс развития персонала направлен на улучшение кадрового потенциала любой организации.

Основой развития персонала традиционно является организация учебных процессов, которые финансируются и управляются самим учреждением, для которого предназначен учебный процесс. Целью обучения является развитие интеллектуального потенциала сотрудников. Нельзя отрицать тот факт, что повышение квалификации также важно как и полученный уровень образования. Организация не может успешно развиваться, если не развиваются ее работники.

Преподаватель-консультант (тьютор) должен демонстрировать свое умение видеть технологические, организационные, социально-экономические и социально-психологические возможности получения максимального педагогического результата. В этом смысле одним из существенных моментов при становлении и развитии корпоративных структур непрерывного профессионального образования является и соответствующая подготовка новых педагогических кадров, способных разрабатывать учебные курсы нового поколения, организовывать и реализовывать учебный процесс на основе современных информационных технологий.

1.4 Особенности обучения преподавателей образовательных учреждений

Среднее профессиональное образование развивается в условиях глобальных изменений в политическом и социально-экономическом развитии нашей страны. Сегодня от специалиста среднего звена работодатель требует новых личностных и профессиональных качеств – информационной, правовой, экологической и коммуникативной культуры, системного мышления, приобретения новых знаний, способности к осознанному анализу своей деятельности, ответственности и творческой активности при выполнении работы.

В учебной заведении нужна такая модель учебного процесса, в которой были бы созданы все условия для формирования и развития профессиональных компетенций, обеспечивающих конкурентоспособность специалиста на рынке труда [38].

Все происходящие изменения в системе образования Российской Федерации направляются на рост качества образовательных услуг, к уровню профессиональной компетентности педагога предъявляются повышенные требования.

Преподаватели образовательных учреждений это многочисленная категория работников образования, а услуги ими предоставляемые необходимо рассматривать как повышение квалификации преподавателей при переходе в обучении на компетентностный подход.

Первоочередная задача образования – изменить подход к обучению преподавателей, повысить их педагогическую квалификацию. Причем недостаточно только внедрять новые формы и методы при обучении педагогов, необходимо создавать условия для переосмысления ими ценностей и целей своей деятельности, формировать у них новую педагогическую позицию. Такая постановка вопроса требует поиска новых технологий обучения преподавателей, что становится самой главной задачей, т.к. привычно применяемым репродуктивным, традиционным способом невозможно

планировать работу по повышению квалификации педагогов и добиваться желаемых результатов [42].

Внедрение компетентностного подхода в российское образование актуально и очевидно. Но при этом необходимо, чтобы данное явление было массовым, идея должна быть принята, прежде всего, педагогами. Нельзя развивать в студентах компетенции, если педагог не владеет ими сам.

Формирование ключевых компетенций у студентов неразрывно связано с повышением требований к профессиональной компетентности педагогов и, как следствие, пересмотром отношений к методической работе на всех уровнях: учрежденческом, муниципальном, региональном, федеральном.

Профессиональная компетентность преподавателей, раскрытие их личностного потенциала, выявление реальных результатов деятельности, достигнутых ими за прошедший период, могут быть оценена с помощью процедуры аттестации.

В соответствии с данной процедурой, законодательством России принятым в 1995 г., преподаватель через каждые пять лет обязан проходить курсовую подготовку на базе действующих образовательных программ, утвержденных Министерством образования и науки РФ и реализуемых федеральными и региональными институтами повышения квалификации. Только после этого у педагога появляются правовые возможности повысить свой социально-экономический статус [39].

Хотя такая система повышения квалификации не всегда способствует профессиональному росту преподавателя. При таком подходе к повышению квалификации не берется во внимание профессиональная направленность и специфика учебного заведения, профессиональные интересы и педагогические способности преподавателя, базовый уровень его педагогических знаний. Кроме того, знания, получаемые педагогом один раз в пять лет, не являются системными. Все это приводит к тому, что получаемая информация недостаточно понятна для преподавателей, как следствие, утрачивается интерес

и снижается мотивации по внедрению теоретических знаний в практическую деятельность.

Следовательно, имеющаяся сегодня система повышения педагогической квалификации не может обеспечить качественное и своевременное повышение профессиональной компетентности специалистов.

Существуют препятствия, не позволяющие преподавателям в полной мере реализовать свой потенциал и проявлять творческий подход в работе. И одно из них - недостаточное внимание к развитию и обучению педагогов.

Обучение педагогов представляет собой развитие их профессиональных знаний и навыков с учетом целей соответствующих подразделений, которые в свою очередь определяются стратегией компании. Соответственно, вкладывая средства в развитие персонала, организация таким образом платит за возрастающий уровень эффективности его труда. А стабильная и благополучная компания думает о своем будущем и готова вкладывать в него деньги.

Цели развития персонала образовательного учреждения можно описать следующим образом [40]:

– Повысить трудовой потенциал работников для решения задач в области функционирования и развития организации;

– Повысить эффективность труда работников;

– Снизить уровень текучести персонала;

– Подготовить необходимые руководящие кадры;

– Воспитать молодых способных сотрудников;

– Адаптировать персонал к новым технологиям;

– Повысить удовлетворенность трудом сотрудников.

В зависимости от целей и возможностей конкретной организации система обучения и развития педагогов может реализовываться в разных форматах. Самые распространенные из которых – групповое, индивидуальное обучение и дистанционное обучение. Достоинства и недостатки каждого из форматов обучения представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Характеристика форматов реализации системы обучения и развития педагогов

Формат обучения	Формы организации	Достоинства	Недостатки
Групповое об учение	1. Тренинги профессиональных навыков; 2. Профессиональные семинары и мастер-классы; 3. Курсы профессиональной переподготовки и повышения квалификации; 4. Бизнес-симуляции.	+ Позволяет моделировать различные рабочие ситуации из практики и отрабатывать новые способы поведения в них; + Позволяет получать обратную связь от коллег в процессе обучения; + Teambuilding; + Экономит средства (в сравнении с индивидуальными занятиями).	- Не учитывает все индивидуальные особенности и уровень подготовки участников; - Предоставляет мало времени для формирования устойчивых навыков.
Индивидуальное обучение	1. Развивающие проекты и задания; 2. Стажировка; 3. Наставничество; 4. Коучинг; 5. Индивидуальный план развития.	+ Учитывает индивидуальные особенности, потребности, уровень подготовленности при планировании и проведении обучения; + Позволяет применять индивидуальный подход к преподавателям; + Проведение обучения без отрыва от работы.	- Высокая стоимость; - Возникают сложности в разработке и реализации.
Дистанционное обучение	1. Веб-занятия; 2. Электронные рассылки; 3. Обучающие компьютерные курсы и программы.	+ Не требует больших вложений; + Доступен; + Предоставляет индивидуальный график обучения; + Обеспечивает высокую степень усвоения знаний; + Обеспечивает возможность совмещения с работой.	- Требует навыков работы с компьютером; - Зависит от личной мотивации и ответственности педагога; - Не позволяет развивать навыки, а лишь передает знания и технологии.

Однако чтобы поставленные управляющей подсистемой цели достигались и их подчиненными, недостаточно просто выбрать формат обучения и создать соответствующую программу для специалистов. Необходимо помнить о некотором парадоксе: руководитель, желающий повысить уровень мотивации своих сотрудников, должен создать систему обучения и развития персонала, для эффективной работы которой нужно мотивировать сотрудников к получению новых знаний и навыков с помощью этой системы.

Практически никогда сам процесс обучения не является основой и единственной мотивацией работника, а вот результат, которого он сможет достичь, пройдя программу обучения – основной стимул к развитию педагога как специалиста. Существуют факторы, влияющие на уровень мотивации педагогов к обучению (рисунок 4) [38].

Рисунок 4 – Факторы, положительно или отрицательно влияющие на уровень мотивации педагогов к обучению и развитию

На первую и вторую группы факторов повлиять не получится, а вот с третьей группой вполне можно и нужно работать.

Чтобы повысить мотивацию педагогического персонала к обучению следует придерживаться некоторых рекомендаций [38]:

1. Обозначение материального стимула (необходимо показывать реальные материальные выгоды после прохождения обучения);

2. Снижение стресса (создать положительную атмосферу в организации и правильно выбрать для этого время, следует привлекать персонал к обучению на добровольной основе);

3. Повышение организационной культуры (нужно дать понять сотрудникам, что они не тратят время впустую, а наоборот, приобретают знания, которые пригодятся им в дальнейшем);

4. Обеспечение психологической поддержки со стороны руководства (следует одобрять стремления к развитию своего персонала).

Потребность в развитии присутствует у любого человека. Однако такая потребность у специалиста, который сам повышает компетентность в некоторых вопросах у других, колоссально важна. Руководителю нельзя забывать о том, что преподавателям нужно повышать свою квалификацию. С одной стороны, преподаватель научится чему-то новому сам, с другой – он научит этому студентов, потому что после отвлечения от рутинной работы, общения с новыми людьми, получения новых знаний появится вдохновение и стремление работать с новыми силами. Если подходить к такому вопросу как развитие персонала системно, то лояльность преподавателей к учреждению, в котором они трудятся, возрастет вместе с заметным ростом профессиональных навыков, а это приведет к повышению качества их труда и большей результативности [38].

Под повышением квалификации педагогических работников понимается целенаправленное, систематическое и непрерывное получение дополнительных профессионально-педагогических компетенций.

В настоящий момент целесообразным видится внедрение современных форм повышения квалификации, которые стимулировали бы развитие самостоятельной творческой активности преподавателей с позиции непрерывного обучения на протяжении всей профессиональной деятельности[41]

2 Анализ системы обучения персонала в техникуме

2.1. Общая характеристика техникума

Томь-Усинский энерготранспортный техникум (ГУ ПОУ ТУ ЭТТ) - одно из самых престижных и крупных средних специальных учебных заведений Кузбасса, успехи и достижения которого известны не только в области, но и в России. В 2005 году техникум награжден дипломом 1 степени за значительный вклад в дело подготовки ТЭК России и включен в список «Лучшие техникумы и колледжи топливно-энергетического комплекса России».

В состав техникума входят отделения, учебные кабинеты и лаборатории, библиотека, актовый зал, учебные и учебно-производственные мастерские и хозяйства, учебные полигоны, структурные подразделения, реализующие основные общеобразовательные программы, основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального и дополнительного профессионального образования, учебный центр охраны труда и промышленной безопасности, региональный обучающий центр энергетической эффективности и иные структурные подразделения, связанные с образовательным процессом.

Основу организационной структуры техникума составляют четыре отделения: К вспомогательным подразделениям, обеспечивающим работу основных учебных отделений и функционирование учебного заведения в целом, относятся:

- Бухгалтерия
- Библиотека
- Отдел воспитательной работы
- Методическая служба
- Общежития
- Служба хозяйственного обеспечения
- Учебные мастерские.

В техникуме сложилась достаточно эффективная система управления, позволяющая быстро реагировать на изменения внешней среды: рынка труда, нормативной базы, рынка образовательных услуг, демографической ситуации, требований потребителей.

Организационная структура ГК ПОУ Томь-Усинский энерготранспортный техникум дана на рисунке 5.

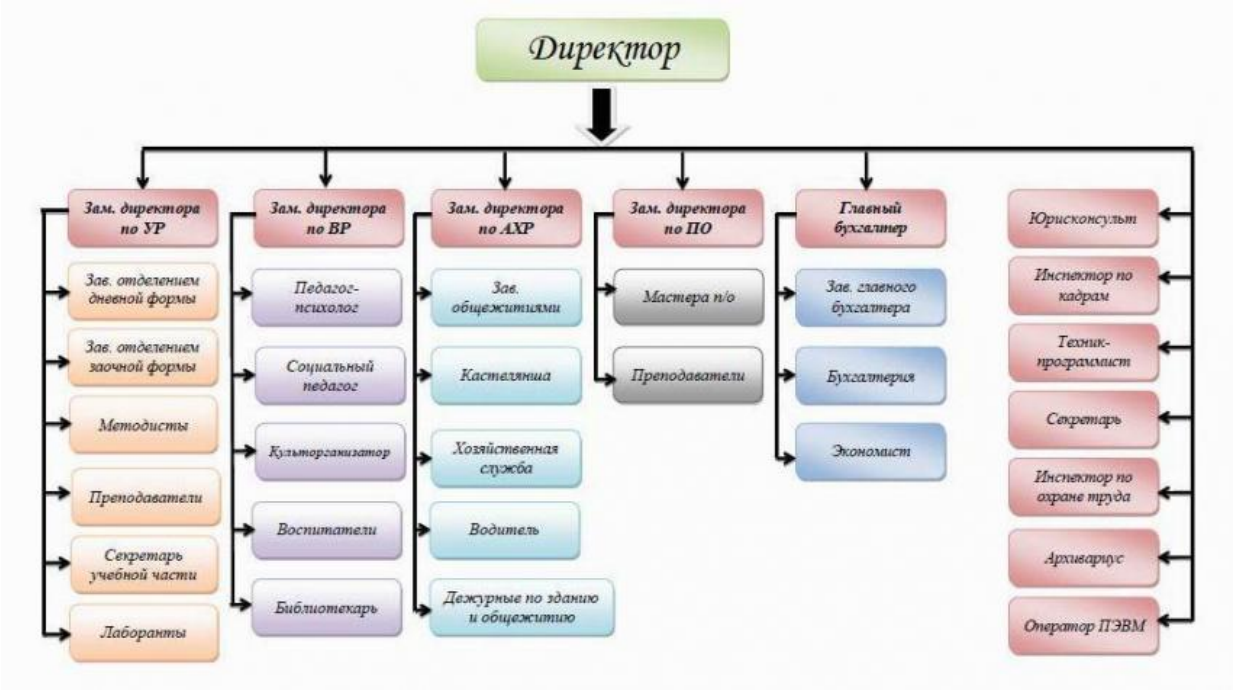

Рисунок 5 – Организационная структура
ГК ПОУ Томь-Усинский энерготранспортный техникум

Организационно-правовая структура техникума отвечает основным направлениям деятельности и статусу учебного заведения и позволяет выполнить требования Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования. Основной целью деятельности техникума является подготовка специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, служащих по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества

и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования.

Основными задачами техникума являются:

1) удовлетворение потребностей общества в квалифицированных специалистах со средним профессиональным образованием;

2) удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии посредством получения среднего профессионального образования;

3) формирование у обучающихся гражданской позиции и трудолюбия, развитие ответственности, самостоятельности и творческой активности;

4) сохранение и приумножение нравственных и культурных ценностей общества.

Управление техникумом осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом ГБОУ СПО горно-строительного техникума на принципах сочетания единоначалия и коллегиальности. Непосредственное управление деятельностью техникума осуществляет директор. Директор техникума назначается в установленном порядке Учредителем на основании заключенного трудового договора.

Результаты исполнения учреждением плана его финансово-хозяйственной деятельности представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Анализ доходов и расходов учреждения, тыс.руб.

Наименование	2012 год			2013 год			2014 год		
	план	факт	% вып.	план	факт	% вып.	план	факт	% вып.
Доходы – всего	61213	61074	99,8	61395	60951	99,3	59084	54008	91,4
в т.ч.									
- доходы от оказания платных услуг (работ)	2854	2715	95,1	2329	2129	91,4	2368	1045	44,1
- доходы от собственности	-	-	-	136	136	100			

Окончание таблицы 3

Наименование	2012 год			2013 год			2014 год		
	план	факт	% вып.	план	факт	% вып.	план	факт	% вып.
- субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания	54460	54460	100	53875	53667	99,6	51862	48799	94,1
- субсидии на иные цели	3899	3899	100	5055	5019	99,3	4854	4164	85,8
Расходы – всего	61003	60888	99,8	61581	61105	99,2	59116	54040	91,4
в т.ч.:									
- оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда	36030	35984	99,9	35864	35699	99,5	34953	33428	95,6
- приобретение работ, услуг	8002	7995	99,9	7320	7240	98,9	7059	5485	77,7
- прочие расходы	3906	3877	99,3	6139	6125	99,8	5641	4779	84,7
- расходы по приобретению нефинансовых активов	13066	13032	99,8	12258	12041	98,2	11463	10348	90,3
Результат исполнения (дефицит / профицит)	-210	-186		-186	-154		-32	-32	

Из таблицы 3 видно, что на 2014 год учреждению были утверждены плановые назначения в сумме 59084 тыс.руб. Фактически исполнено плановых назначений на 54008 тыс.руб., не исполнено плановых назначений на сумму 5076 тыс.руб.

В составе доходов учреждения планируются и исполняются доходы от оказания платных услуг, доходы от собственности, субсидии на выполнение государственного задания и субсидии на иные цели.

На 2014 год планировались расходы в сумме 59116 тыс.руб. Фактически израсходовано 54040 тыс.руб.

В составе расходов 61,9% составили расходы на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда, 10,1% - приобретение работ, услуг,

19,1% - расходы по приобретению нефинансовых активов, 8,9% - прочие расходы.

2.2 Анализ персонала

Динамика и структура персонала ГК ПОУ Томь-Усинский энерготранспортный техникум представлена в таблицах 4, 5 и на рисунке 6.

Таблица 4 – Динамика персонала учреждения, чел.

Категория персонала	2012 год	2013 год	2014 год	Отклонение (±)	
				2013г. к 2012г.	2014г. к 2013г.
Всего	143	122	105	-21	-17
в т.ч.:					
1. АУП	11	10	10	-1	-
2. Педагогический персонал	61	57	52	-4	-5
3. Учебно-вспомогательный персонал	19	18	16	-1	-2
4. Работники спорткомплекса	5	-	-	-5	-
5. Обслуживающий персонал	34	29	22	-5	-7
6. Работники столовой	7	6	5	-1	-1
7. Совместители	6	2	-	-4	-2
8. Проработали свыше 1 года	114	107	94	-7	-13
9. Коэффициент постоянства кадров	79,7	87,8	89,5	8,1	+1,7

Из таблицы 4 видно, что за 2012-2013 гг. произошло снижение персонала на 21 чел., в т.ч. по категориям: педагогический персонал – 4 чел., работники спорткомплекса – 5 чел., обслуживающий персонал – 5 чел., работники столовой – 1 чел., учебно-вспомогательный персонал – 1 чел., АУП – 1 чел., совместители – 4 чел.

За период 2013-2014 гг. наблюдалось дальнейшее снижение персонала на 15 чел.: в т.ч. по категориям: обслуживающий персонал – 7 чел., педагогический персонал – 5 чел., учебно-вспомогательный персонал – 2 чел., работники столовой – 1 чел., совместители – 2 чел.

За анализируемый период была произведена оптимизация численности персонала учреждения за счет работников спорткомплекса (5 чел.) и совместителей (6 чел.).

Спорткомплекс был передан в муниципальную собственность, соответственно, работники спорткомплекса были сокращены.

Часть специальных предметов вели преподаватели-совместители. Для увеличения заработной платы постоянным преподавателям администрацией техникума было принято решение отказаться от услуг сторонних специалистов и перераспределить педагогическую нагрузку в коллективе.

Таблица 5 – Структура персонала учреждения, %

Категория персонала	2012 год	2013 год	2014 год	Отклонение (±)	
				2013г. к 2012г.	2014г. к 2013г.
Всего	100	100	100		
в т.ч.:					
1. АУП	7,7	8,2	9,5	+0,5	+1,3
2. Педагогический персонал	42,6	46,7	49,5	+4,1	+2,8
3. Учебно-вспомогательный персонал	13,3	14,8	15,3	+1,5	+0,5
4. Работники спорткомплекса	3,5	-	-	-3,5	-
5. Обслуживающий персонал	23,8	23,8	20,9	-	-2,9
6. Работники столовой	4,9	4,9	4,8	-	-0,1
7. Совместители	4,2	1,6	-	-2,6	-1,6

Из таблицы 5 видно, что в составе персонала учреждения наибольший удельный вес занимает педагогический персонал (49,5%), обслуживающий персонал – 20,9% и учебно-вспомогательный персонал – 15,3%.

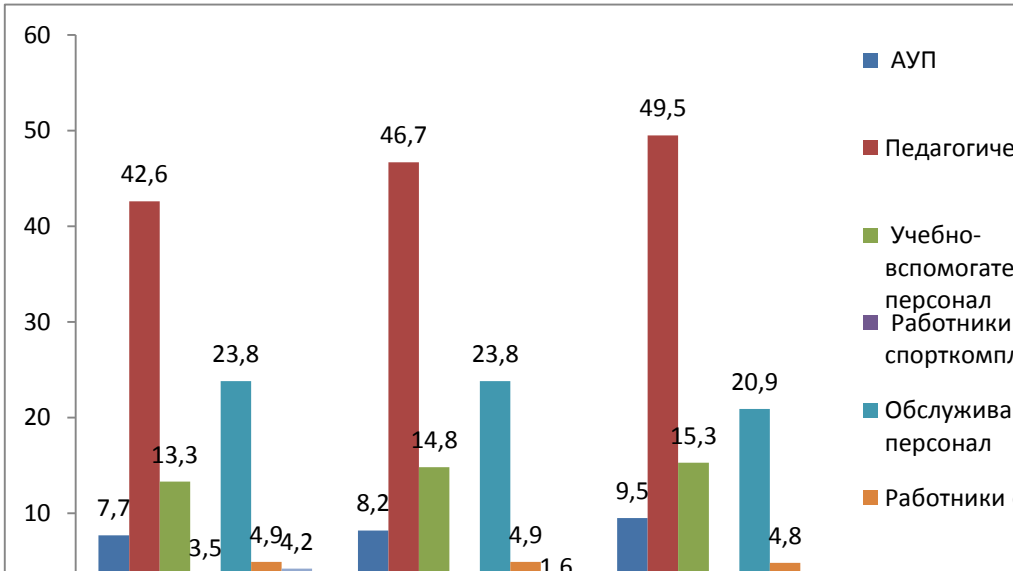

Рисунок 6 – Структура персонала учреждения, %

За анализируемый период существенно возросла доля педагогического персонала с 42,6% до 49,5%, учебно-вспомогательного персонала с 13,3% до 15,3% и АУП с 7,7% до 9,5%.

Расчет показателей движения кадров на предприятии проведем по данным баланса численности работников (таблица 6).

Таблица 6 – Показатели движения трудовых ресурсов, чел.

Показатели	2012 год	2013 год	2014 год	Отклонение (±)	
				2013-2012	2014-2013
1. Численность списочная на начало года	149	128	113	-21	-15
2. Принято - всего	4	3	2	-1	-1
3. Уволилось - всего	25	18	12	-7	-6
в т.ч.:					
- на пенсию по возрасту	2	-	-	-2	-
- сокращение численности	22	15	-	-7	-15
- по собственному желанию	1	3	12	+2	+9
- по другим причинам	-	-	-	-	-
4. Численность списочная на конец года	128	113	103	-15	-10
5. Среднесписочная численность	143	122	105	-21	-17
6. Коэффициент по приему, %	3,1	2,7	1,9	-0,4	-0,8
7. Коэффициент по выбытию, %	16,8	14,1	10,6	-2,7	-3,5
8. Коэффициент текучести, %	0,7	2,3	10,6	+1,6	+8,3

Воспользовавшись таблицей 6, рассчитаем коэффициенты движения рабочей силы.

1) Коэффициент оборота по приему:

$$К_{обор.по\ приему} = Ч_{принятых} / Ч_{на\ конец\ года}$$

$К_{12} = 4 / 128 * 100 = 3,1\%$

$К_{13} = 3 / 113 * 100 = 2,7\%$

$К_{14} = 2 / 103 * 100 = 1,9\%$

2) Коэффициент оборота по выбытию:

$$К_{обор.по\ выбытию} = Ч_{выбывших} / Ч_{на\ начало\ года}$$

$К_{12} = 25 / 149 * 100 = 16,8\%$

$К_{13} = 18 / 128 * 100 = 14,1\%$

$К_{14} = 12 / 113 * 100 = 10,6\%$

3) Коэффициент текучести:

$$К_{тек.} = Ч_{прич.текуч} / Ч_{на\ начало\ года}$$

$К_{12} = 1 / 149 * 100 = 0,7\%$

$К_{13} = 3 / 128 * 100 = 2,3\%$

$К_{14} = 12 / 113 * 100 = 10,6\%$

Исходя из приведенных данных коэффициент по приему в 2014 году по сравнению с 2012 годом снизился на 1,2%, коэффициент по выбытию – на 10,6%, составив 6,2%. Возрос коэффициент текучести с 0,7% до 10,6%. Причинами текучести персонала является, в первую очередь, наличие высоких требований к профессиональному мастерству.

Коэффициенты свидетельствуют о значительной подвижности рабочей силы в основном по причинам оптимизации персонала, проводимой администрацией учреждения. Кроме того, в учреждении происходит естественное движение персонала в небольших размерах.

Рассмотрим фонд заработной платы за 2012-2014 гг. в таблице 7.

Таблица 7 – Фонд оплаты труда учреждения в 2012-2014 гг., тыс.руб.

Состав	2012 год	2013 год	2014 год	Отклонение (±)		Темп роста (%)	
				2013г. к 2012г.	2014г. к 2013г.	2013г. к 2012г.	2014г. к 2013г.
ФОТ – всего	27563	27458	25656	-105	-1802	99,6	93,4
в т.ч. за счет:							
- собственных доходов учреждения	1000	854	593	-146	-261	85,4	69,4
- субсидий на выполнение государственных (муниципальных) заданий	26526	26554	25063	+28	-1491	100,1	94,4
- субсидий на иные цели	37	50	-	+13	-50	135,1	х

Как видно из таблицы 7, ФОТ учреждения в 2013 г. по сравнению с 2012г. снизился на 0,4% или на 105 тыс.руб., в т.ч. за счет собственных доходов учреждения на 14,6% или на 146 тыс.руб. Рост ФОТ за счет субсидий на выполнение государственных заданий составил 0,1% или 28 тыс. руб., за счет субсидий на иные цели – 35,1% или 13 тыс.руб.

В 2014 г. по сравнению с 2013 г. ФОТ снизился на 6,6% или на 1802 тыс. руб. за счет всех источников, в т.ч.: за счет собственных доходов – на 30,6% или 261 тыс.руб., за счет субсидий на выполнение государственных заданий – на 5,6% или 1491 тыс.руб., субсидий на иные цели – на 50 тыс.руб.

Изменение фонда заработной платы произошло за счет снижения численности персонала и за счет роста среднемесячной заработной платы.

Динамика ФОТ ГК ПОУ Томь-Усинский энерготранспортный техникум в 2012-2014 гг. отражена на рисунке 7.

Рисунок 7 – Динамика ФОТ учреждения в 2012-2014 гг.

Рассмотрим динамику ФОТ учреждения в 2012-2014 гг. по источникам формирования на рисунке 8.

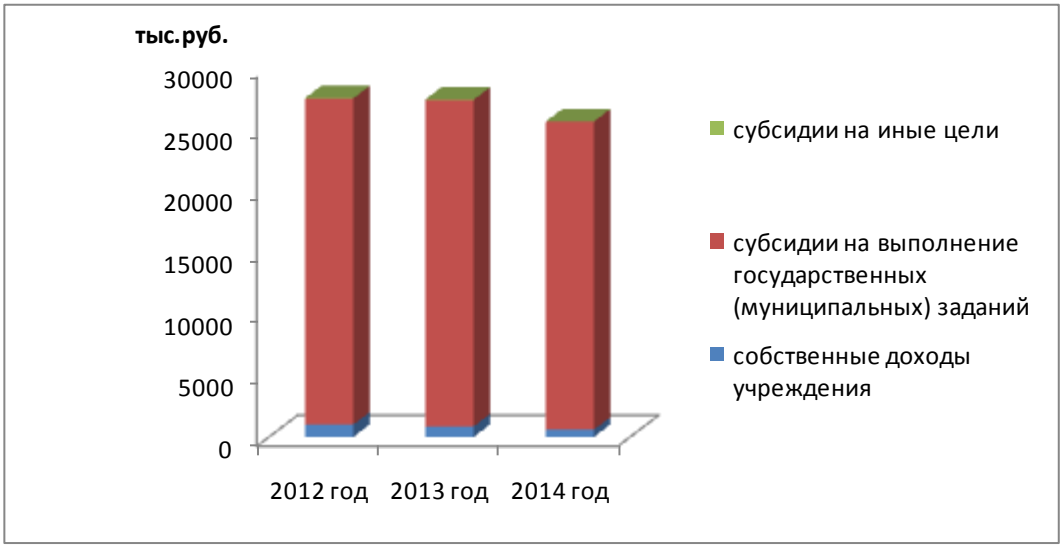

Рисунок 8 – Динамика ФОТ ГК ПОУ Томь-Усинский энерготранспортный техникум по источникам формирования в 2012-2014 гг.

Динамика заработной платы по категориям персонала учреждения в 2012-2014 гг. представлена в таблице 8 и на рис. 9.

Таблица 8 – Состав ФОТ учреждения по категориям персонала в 2012 - 2014гг., тыс.руб.

Состав	2012 год	2013 год	2014 год	Отклонение (±)		Темп роста (%)	
				2013г. к 2012г.	2014г. к 2013г.	2013г. к 2012г.	2014г. к 2013г.
1. АУП	3894	3720	3780	-174	+60	95,5	101,6
2. Педагогический персонал	15851	16944	16014	+1143	-930	106,9	94,5
3. Учебно-вспомога-тельный персонал	3840	4104	3744	+264	-360	106,9	91,2
4. Работники спорткомплекса	918	-	-	-918	-	х	х
5. Обслуживающий персонал	2164	1952	1561	-212	-391	90,2	80,0
6. Работники столовой	680	663	557	-17	-106	97,5	84,0
7. Совместители	216	75	-	-141	-75	34,7	х
ФОТ – всего	27563	27458	25656	-105	-1802	99,6	93,4

Как видно из таблицы 8, ФОТ педагогического персонала в 2013 г. по сравнению с 2012 г. возрос на 6,9% или на 1143 тыс.руб., ФОТ учебно-вспомогательного персонала – на 6,9% или на 264 тыс.руб.

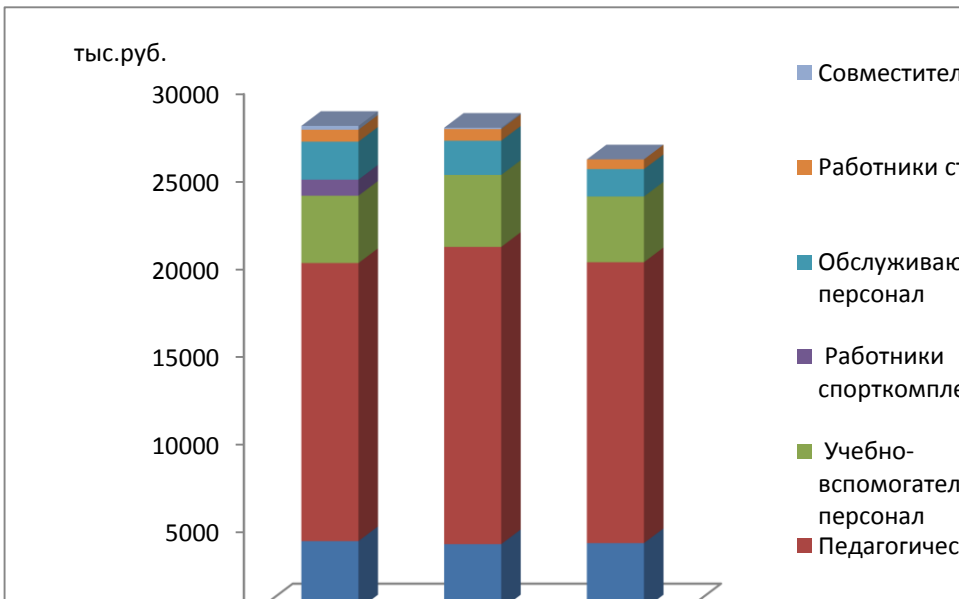

Рисунок 9 – Состав ФОТ учреждения по категориям персонала в 2012-2014 гг.

В 2014 г. по сравнению с 2013 г. ФОТ педагогического персонала снизился на 5,5% или на 930 тыс.руб., по АУП наблюдается незначительное увеличение на 1,6% или на 60 тыс.руб.

По остальным категориям работников в 2013-2014 гг. наблюдается снижение ФОТ за счет снижения их численности.

Рассмотрим среднюю заработную плату в учреждении в 2012-2014 гг. в таблице 9.

Таблица 9 – Средняя заработная плата в учреждении в 2012-2014 гг.

Состав	2012 год	2013 год	2014 год	Отклонение (±)		Темп роста (%)	
				2013г. к 2012г.	2014г. к 2013г.	2013г. к 2012г.	2014г. к 2013г.
ФОТ, тыс.руб.	27563	27458	25656	-105	-1802	99,6	93,4
Кол-во сотрудников, чел.	143	122	105	-21	-17	85,3	86,1
Среднегодовая заработная плата, тыс.руб.	192,7	225,1	244,3	+32,4	+19,2	116,8	108,5
Среднемесячная заработная плата, руб.	16062	18755	20362	+2693	+1607	116,8	108,6

Как видно из таблицы 9, среднемесячная заработная плата сотрудников учреждения в 2013 г. по сравнению с 2012 г. возросла на 16,8% или на 2693 руб. и достигла 18755 руб.

В 2014 г. по сравнению с 2013 г. среднемесячная заработная плата сотрудников возросла на 8,6% или на 1607 руб. и достигла 20362 руб.

Рассмотрим динамику среднемесячной заработной платы сотрудников учреждения по категориям персонала в 2012-2014 гг. в таблице 10.

Таблица 10 – Динамика среднемесячной заработной платы сотрудников учреждения по категориям персонала в 2012-2014 гг., руб.

Состав	2012 год	2013 год	2014 год	Отклонение (±)		Темп роста (%)	
				2013г. к 2012г.	2014г. к 2013г.	2013г. к 2012г.	2014г. к 2013г.
1. АУП	29500	31002	31504	+1502	+502	105,1	101,6
2. Педагогический персонал	21654	24772	25663	+3118	+891	114,4	103,6
3. Учебно-вспомогательный персонал	16842	19003	19502	+2161	+499	112,8	102,6
4. Работники спорткомплекса	15310	-	-	-15310	-	х	х
5. Обслуживающий персонал	5305	5609	5911	+304	+302	105,7	105,4
6. Работники столовой	8101	9203	9284	+1102	+81	113,6	109,9
7. Совместители	3000	3125	-	+125	-3125	104,2	х

Как видно из таблицы 10, среднемесячная заработная плата в 2013 г. по сравнению с 2012 г. возросла по всем категориям работников: АУП – на 5,1% или 1502 руб., педагогического персонала – на 14,4% или 3118 руб., учебно-вспомогательного персонала на 12,8% или 2161 руб., обслуживающего персонала – на 5,7% или 304 руб., работников столовой – на 13,6% или 1102 руб.

В 2014 г. по сравнению с 2013 г. также наблюдался рост среднемесячной заработной платы по всем категориям работников: АУП – на 1,6% или на 502 руб., педагогического персонала – на 3,6% или 891 руб., учебно-вспомогательного персонала на 2,6% или 499 руб., обслуживающего персонала – на 5,4% или 302 руб., работников столовой – на 9,9% или 81 руб.

Динамика среднемесячной заработной платы сотрудников учреждения в 2012-2014 гг. представлена на рисунке 10.

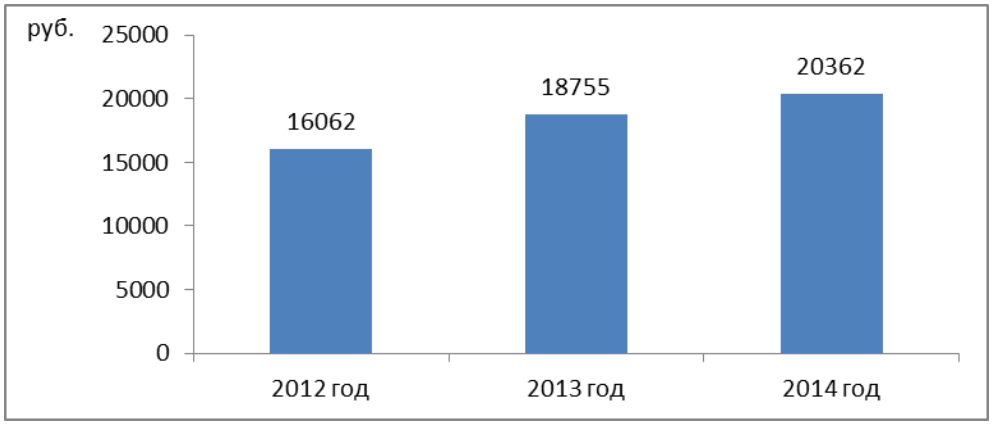

Рисунок 10 – Динамика среднемесячной заработной платы сотрудников учреждения в 2012-2014 гг.

На рисунке 11 представлена динамика среднемесячной заработной платы работников учреждения по категориям персонала в 2012-2014 гг.

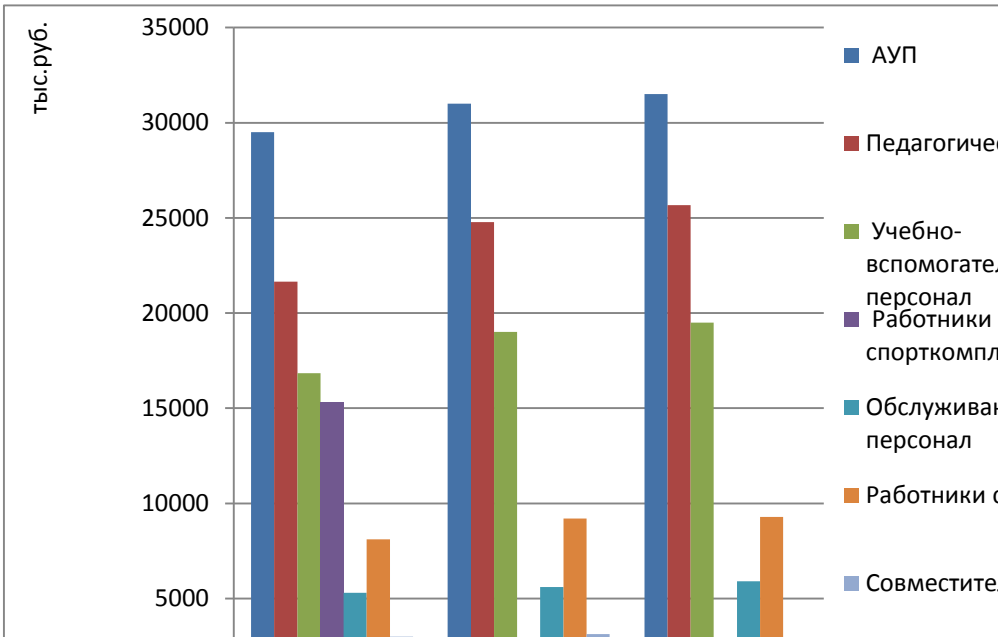

Рисунок 11 – Динамика среднемесячной заработной платы работников учреждения по категориям персонала в 2012-2014 гг.

В таблице 11 приведем данные о структуре фонда оплаты труда учреждения.

Таблица 11 – Структура фонда оплаты труда за декабрь 2014 года

Наименование	Фонд оплаты труда – всего	
	сумма, тыс.руб.	уд.вес, %
Баллы	292,9	12,3
Выплата за непрерывный стаж работы	3,0	0,1
Доплата за ведение табеля	5,6	0,2
Доплата за кабинет	19,7	0,8
Доплата за классное руководство	22,8	1,0
Доплата за напряжённость и интенсивность труда	132,5	5,56
Доплата за ночные часы	10,4	0,4
Доплата за проверку письменных работ	9,6	0,4
Доплата за работу в двух группах	13,0	0,5
Доплата за работу в праздники и выходные	0,4	-
Доплата за работу с детьми-сиротами	15,9	0,7
Доплата за расширение зоны обслуживания	43,5	1,9
Доплата за сверхконтингент	19,2	0,8
Доплата за совмещение временно-отсутствующего работника	3,1	0,1
Доплата за увеличение объема работ	85,0	3,6
Доплата председателю первичной профсоюзной организации	1,0	0,05
Доплата за работу с неблагоприятными условиями труда	0,7	0,05
Замещение классного руководства	3,6	0,2
Компенсация отпуска по календарным дням	11,1	0,5
Компенсация отпуска при увольнении по календарным дням	8,2	0,3
Надбавка за метод. комиссию	5,4	0,2
Оклад педагогов	181,7	7,6
Оклад по дням	393,4	16,5
Оклад по часам	111,1	4,6
Оплата отпуска по календарным дням	11,1	0,5
Оплата по среднему заработку	37,8	1,6
оплата сверхурочных часов	0,4	-
Персональный повышающий коэффициент	4,4	0,2
Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу	16,8	0,7
Премия	593,9	24,9
Районный коэффициент	330,8	13,8
Часы консультаций	0,5	-
Часы экзаменов	0,4	-
ИТОГО:	2388,9	100

Из таблицы видно, что в составе фонда оплаты труда оклад по дням и по часам составляет 21,1%, компенсирующие надбавки – 14,6%, доплаты – 27,1%, стимулирующие выплаты – 37,2%, в т.ч. баллы – 12,3%.

2.3 Анализ методов обучения персонала в техникуме

Преподавательский состав техникума составляет основу системы подготовки специалистов по энерготранспортному оборудованию. Поэтому важным направлением деятельности руководства является организация и непрерывное обеспечение педагогической подготовки преподавателей, мастеров производственного обучения, инструкторов.

Непрерывный процесс педагогической подготовки обучающего состава образовательного учреждения в основном осуществляется в рамках методической работы, которая имеет следующие задачи:

– совершенствование знаний и методического мастерства преподавателей и мастеров производственного обучения,

– совершенствование содержания, форм и методов обучения;

– методическое обеспечение учебно-программной документацией, учебно-методической литературой и пособиями, другими средствами обучения;

– использование в учебно-воспитательном процессе новых педагогических и информационных технологий, передового педагогического и производственного опыта.

Для всех преподавателей и мастеров производственного обучения участие в методической работе обязательно и является составной частью педагогической деятельности.

В целях выработки единства взглядов и требований, предъявляемых к обучению специалистов, и обеспечения коллегиальности в решении вопросов совершенствования организации образовательного и воспитательного процессов создаются и объявляются приказом директора техникума педагогический совет и предметные комиссии.

Педагогический совет рассматривает вопросы: повышения качества учебно-воспитательного процесса; изучения, обобщения и внедрения в педагогическую практику передового опыта обучения; составления и внедрения методических разработок; совершенствования учебно-материальной базы; руководства работой предметных комиссий.

Заседания педагогического совета проводятся не реже одного раза в месяц при обязательном присутствии не менее половины постоянных членов. Каждый член педагогического совета имеет право обсуждать любой вопрос, свободно высказывать свои суждения и предложения. Решения педсовета после их утверждения директором техникума обязательны для исполнения.

Задачами предметных комиссий являются: совершенствование методического мастерства преподавателей и мастеров изучение и пропаганда передового опыта лучших преподавателей (мастеров); обсуждение путей совершенствования учебно-материальной базы, форм и методов работы.

Предметные комиссии создаются по каждому профилю подготовки специалистов. В их состав входят: председатель (штатный преподаватель или мастер производственного обучения с высшим или средним специальным образование и опытом педагогической работы) и не менее двух членов из числа преподавателей и мастеров производственного обучения, ведущих подготовку по данному предмету.

Содержание, формы и методы работы предметных комиссий определяются их членами в зависимости от конкретных условий образовательного учреждения и индивидуальных способностей преподавательского состава и мастеров производственного обучения.

Основное содержание работы предметных комиссий, направленной на повышение профессионализма обучающего состава, составляют:

– изучение и использование в учебном процессе новых педагогических и информационных технологий;

– разработка недостающих средств обучения (учебно-методические пособия, частные методики, конспекты лекций, дидактические материалы, методические рекомендации и т.д.);

– выявление, изучение, формирование и распространение передового педагогического опыта;

– организация помощи начинающим педагогическим работникам в подготовке и проведении занятий и внеурочных мероприятий, взаимного посещения занятий, открытых уроков и их обсуждение;

– участие в проведении конкурсов, олимпиад по предметам и профессиям, семинаров-практикумов, занятий в школе передового опыта, читательских конференций, конкурсов профессионального мастерства.

Одной из форм обучения преподавательского состава являются учебно-методические сборы, основными задачами которых являются:

– подведение итогов прошедшего учебного года, оценка состояния организаторской и методической работы, выработка единства взглядов на обучение и воспитание, внедрение наиболее перспективных форм и методов в практику обучения, рациональное использование учебно-материальной базы;

– изучение и выработка единой методики преподавания единых подходов к освещению наиболее важных тем и вопросов программы подготовки специалистов, совершенствование профессиональной подготовки, методического мастерства и обмен передовым опытом.

К основным коллективным формам методической работы в техникуме относятся: методические инструктажи, инструктивно-методические занятия, открытые занятия, показные занятия.

Методические инструктажи планируются по тем занятиям (упражнениям), проведение которых у преподавателей и мастеров вызывает затруднения. Занятия проводятся директором, его заместителями, старшим мастером методом беседы в целях объяснения организации и методики изложения учебных вопросов. Состав преподавателей и мастеров, привлекаемых на методические инструктажи, определяется их руководителем.

Инструктивно-методические занятия в целях подготовки преподавателей и мастеров к проведению от дельных занятий, к освещению отдельных тем и разделов в целом проводятся директором образовательного учреждения, его заместителями, старшими мастерами и наиболее опытными

преподавателями. В ходе инструктивно-методических занятий при необходимости организуются тренировки преподавателей и мастеров.

Открытые занятия, организуемые в целях изучения методики проведения занятий отдельными преподавателями и мастерами, способствуют выявлению недостатков и своевременному оказанию преподавателям необходимой помощи в выборе наиболее эффективных методов обучения. Такие занятия чаще планируют у менее опытных и вновь принятых преподавателей и мастеров. Темы, даты и время их проведения объявляются заранее.

Обсуждение открытого занятия проводится под руководством директора техникума или его заместителей. Проводивший занятие рассказывает о подготовке к нему, обосновывает используемые методы преподавания и отвечает на вопросы; преподаватели и мастера высказывают свои замечания и пожелания; руководитель подводит итог, отмечает положительные и отрицательные стороны, объявляет оценку.

Показательные занятия по новым и наиболее сложным темам для преподавателей и мастеров с целью продемонстрировать правильную организацию и методику обучения проводятся директором техникума, его заместителями, старшим мастером или под их руководством наиболее опытными преподавателями и мастерами. При подготовке показательного занятия проводящему его преподавателю оказывается необходимая организационная и методическая помощь. Тема, план занятия, рекомендованная литература, дата и время проведения показательного занятия заблаговременно объявляются всем преподавателям и мастерам.

При проведении показных лабораторно-практических занятий преподавателям и мастерам предоставляется возможность ознакомления с ходом занятий непосредственно на учебных местах.

Итоги проведённого показательного занятия подводятся директором образовательного учреждения или его заместителем, которые обязаны проанализировать содержание, использованные методы обучения и указать, что

подлежит внедрению в практику учебно-воспитательной работы. Оценка за занятие не выставляется.

Основными формами индивидуальной методической работы в образовательных учреждениях являются: самостоятельная подготовка; выполнение индивидуальных заданий; взаимное посещение занятий.

Самостоятельная подготовка - основной метод повышения теоретического уровня, знаний по специальности, педагогического мастерства преподавателей и мастеров, а также составная часть непрерывного самообразования руководителей, преподавателей, инструкторов и мастеров производственного обучения образовательного учреждения.

Самообразование осуществляется по следующим направлениям:

– повышение педагогической квалификации путём изучения новейших знаний и передового опыта в области педагогики, психологии, методики организации процесса обучения и воспитания;

– совершенствование теоретической и профессиональной подготовки по специальности и предмету;

– расширение общекультурного кругозора и уровня общей образованности.

Конкретное содержание самообразования определяется спецификой деятельности каждого работника, задачами, которые он решает, а также целями самообразования.

К основным методам самообразования относятся:

– самостоятельное изучение научно-педагогической литературы и методических рекомендаций;

– участие во всех формах методической работы образовательного учреждения;

– изучение передового педагогического опыта, накопленного в образовательном учреждении;

– взаимное посещение занятий, участие в разборе открытых занятий;

– анализ своей работы, её результатов, участие в экспериментальной работе;

– разработка материалов по комплексному методическому обеспечению предметов и профессий, подготовка рефератов, методических материалов и т.д.

Самообразование своим содержанием должно способствовать достижению конечных положительных результатов в практической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения образовательного учреждения.

Самостоятельная подготовка проводится по личным планам преподавателей (мастеров), утверждённым заместителем директора техникума по учебно-производственной работе. Помощь в самостоятельной подготовке и контроль над ней осуществляют директор техникума, его заместители и старший мастер.

Взаимные посещения занятий - одна из форм изучения и распространения передового опыта учебно-воспитательной работы - проводятся по договорённости между преподавателями (мастерами), а также по указанию директора техникума и его заместителей.

В техникуме для проведения заседаний педагогического совета, методических занятий и инструктажей, а также для самостоятельной работы преподавателей и мастеров оборудован методический кабинет.

Основные задачи методического кабинета включают:

– оказание помощи руководящему и преподавательскому составу, а также другим работникам техникума по всем вопросам совершенствования и организации учебно-воспитательного процесса, в выборе и применении форм, методов обучения и воспитания учащихся;

– изучение, пропаганда и распространение педагогического опыта;

– накопление и систематизация учебной документации и методической литературы, материалов передового опыта, нормативных и других материалов.

Для стимулирования роста квалификации, профессионализма, продуктивности педагогического труда, развития творческой инициативы и

обеспечения социальной справедливости в образовательной системе техникума предусмотрена аттестация преподавательского состава.

Задачами аттестации являются: целенаправленное, непрерывное повышение профессионального уровня педагогических работников; установление соответствия между качеством и оплатой труда; управление качеством образования. Аттестация осуществляется на основе комплексной оценки уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности преподавателя. Её основными принципами являются: добровольность, открытость и коллегиальность, обеспечивающие объективное, гуманное и доброжелательное отношение к педагогическим работникам.

Таким образом, действующая в настоящее время система обучения персонала техникума направлена на приобретение ими новых знаний и профессиональных навыков, поддержание их на уровне, соответствующем современным требованиям.

Из анализа системы обучения персонала техникума можно сделать следующий вывод.

Поиск системы образования, отвечающей переменам, происходящим в обществе, привел к необходимости разработки новой образовательной парадигмы, которая должна взять за основу принципы современной образовательной модели. В результате постоянных перемен, происходящих в обществе, наряду с ростом количества информации и появлением множества информационных технологий в современном мире, а также в соответствии с российским законодательством, необходимо осуществлять процесс непрерывного обучения преподавательского состава.

В 2014 году в соответствии с международными стандартами (SDIO) все преподаватели получили сертификат профессиональной компетенции, выданный Кузбасским региональным институтом развития профессионального образования.

В соответствии с федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» преподаватели техникума один раз в три года направляются на курсы повышения квалификации, а один раз в пять лет проходят стажировку на предприятиях в соответствии с их профессиональным направлением.

Сведения об образовании, преподаваемым дисциплинам, о прохождении курсов повышения квалификации, стажировке и переподготовке преподавателями ГК ПОУ Томь-Усинский энерготранспортный техникум по состоянию на 24.02.2016г. представлены в приложении А.

Из представленных сведений видно, что обучение прошли 67 человек. Обучение, в основном, проходило в государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» (КРИРПО) по адресу г. Кемерово, ул. Тухачевского, 38А, и в Кузбасском региональном институте повышения квалификации по адресу г. Кемерово, ул.Заузелкова, 3.

Преподаватели техникума проходили стажировку на предприятиях: КОАО «Азот», АО «Запсибэлектромонтаж», ФГУП «ПО «Прогресс», ООО «КОМСИБ-Кузбасс», ООО «Мастер-сервис», ООО «Конкорд», ООО «Тяжстрой-2000», ООО «Феорана-СБ» и др.

Как видно из приложения А из 105 человек повышение квалификации и обучения прошли 67 человек, часть из них не имеет педагогического образования.

В связи с введением новых стандартов в образовании с 1.01.2017г. предъявляются повышенные требования к личности педагога, который является ключевой фигурой в образовании и непосредственно участвует в формировании содержания образования и его обновлении.

Поэтому преподавателям, не имеющим педагогического образования, рекомендуется пройти обучение в Кузбасском региональном институте. К этой

категории относятся следующие преподаватели: Н.Е. Застрожина, Е.П. Маркова, М.А. Насибуллина, О.П. Олегова, В.В. Синьков, С.Н. Севостьянов.

В кабинете теоретической механики техникума планируется установить компьютерную программу «Инвентор», с помощью которой можно производить конструкторские работы. Преподавателю теоретической механики Е.П. Марковой рекомендуется пройти обучение по курсу программирования.

Мастеру производственного обучения Н.Е. Застрожиной рекомендуется пройти обучение по курсу «Техника безопасности в профессиональной деятельности».

2.4 Эффективность самообразовательных программ

«САМООБРАЗОВАНИЕ» целенаправленная познавательная деятельность, управляемая самой личностью; приобретение систематических знаний в какой-либо области науки, технике, культуры, политической жизни и т.п. В основе самообразования – интерес занимающегося в органическом сочетании с самостоятельным изучением материала».

Под самообразованием традиционно понимают осуществляемую человеком познавательную деятельность, которая:

- Осуществляется добровольно;
- Осуществляется сознательно;
- Планируется, управляется и контролируется самим человеком;
- Необходима для совершенствования каких-либо качеств или навыков человека.

Самообразование, умение учиться в течении всей жизни – это одна из общих компетенций. Компетенции формируются и развиваются в процессе деятельности, а любая деятельность требует проектирования. В связи с этим, деятельность по самообразованию педагога должна быть спроектирована, т.е. каждому педагогу необходимо составить программу, которая будет отражать цели, задачи, ожидаемый результат и т.д.

Программа самообразования (саморазвития) педагога – это документ обладающий всеми свойствами любой другой программы и в основе своей имеет следующие принципы построения: научность, прогностичность, актуальность, оптимальность, реалистичность, целостность, контролируемость и долгосрочность.

В качестве примера рассмотрена самообразовательная программа преподавателя электромеханики Водоватовой Натальи Леонидовны.

Цель программы: быть на уровне современных требований; реализация требований ФГОС, обеспечить совершенствование знаний, умений, профессиональных компетенций, профессионального мастерства преподавателя физики и естествознания.

Задачи:

1. Диагностировать соответствие личностных и профессиональных качеств современным требованиям путем анкетирования;
2. Обозначить основополагающие документы которыми должен владеть преподаватель и ознакомиться с ними;
3. Повысить теоретический, научно-методический уровень педагога в сфере реализации ФГОС и компетентностного подхода;
4. Изучить научно-методическую литературу по темам самообразования;
5. Создать условия для продвижения в социум результатов самообразования, методических продуктов и иных достижений;
6. Изучить опыт ведущих педагогов техникума.

Ожидаемые результаты:

– Повышение профессиональной компетенции преподавателя;

– Качества преподаваемых предметов (средний балл по предмету не ниже 3.7, отсутствие неуспевающих);

– Разработка и издание методической продукции;

– Разработка дидактических материалов, тестов, наглядности;

– Разработка и проведение открытых уроков по инновационным технологиям, создание комплектов педагогических разработок;

– Проведение семинаров, конференций, мастер-классов, обобщение опыта по исследуемой теме;

– Создание собственного сайта - портфолио в сети Интернет;

– Повышение самооценки, готовности воспринимать новое, конкурентоспособности.

Формы организации самообразования:

– Повышение квалификации на курсах, семинарах, конференциях и с использованием дистанционных технологий;

– Работа в методических объединениях, творческих группах, посещение и анализ уроков коллег;

– Участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях;

– Работа с помощью средств массовой информации, вычислительной и оргтехники, библиотек, музеев, исследований, экспериментов;

– Осмысление передового опыта и обобщение собственной практической деятельности;

– Формирование портфолио.

Основные направления реализации программы:

– Расширение образованности;

– Повышение профессиональных компетенций;

– Самовоспитание (развитие личностных свойств, способствующих достижению высоких результатов деятельности и устранения недостатков;

– Развитие творческого потенциала в профессиональной деятельности.

Темы самообразования

Период	Тема	Формы подведения	Итог
2016 – 2017	Поиск и реализация	Представление и	

	эффективных стратегий, методов и форм использования инновационных образовательных технологий	распространения продуктивного применения инновационных образовательных технологий в педагогическом сообществе, среди своих коллег, путем размещения практического материала и его анализа на своей сайте, в печатных изданиях	
2017 - 2018	Применение инновационных технологий обучения; Использование информационно-коммуникационных технологий на уроках	Представление и распространения продуктивного применения инновационных образовательных технологий в педагогическом сообществе, среди своих коллег, путем размещения практического материала и его анализа на своей сайте, в печатных изданиях	

Календарный план действий

№ п/п	План мероприятий	Примерные сроки реализации
Повышение квалификации и профессиональная переподготовка		
1.	Изучение учебно-методической литературы в глобальной сети, в периодической профессиональной печати, знакомство с иными источниками педагогических знаний	2016-2017
2.	Прохождение курсов профессиональной переподготовки	2016-2017
3.	Подтверждение первой квалификационной категории	2016
4.	Изучение и применение новых образовательных технологий в работе ведущих преподавателей техникума, города, области, страны	2016-2017
5.	Участие в семинарах, круглых столах, конференциях техникума, города, области	2016-2017
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта		
1.	Выступление на совещаниях, пед.советах, педагогических чтениях и т.д.	2016-2017
2.	Проведение семинаров, мастер-классов с преподавателями общеобразовательных дисциплин	2016-2017
3.	Профессиональные публикации, статьи т.д.	2016-2017
4.	Создание собственного сайта и размещение информации о реализации программы самообразования	2016-2017
5.	Составление программ	2016-2017
Участие в конкурсах профессионального мастерства		
1.	Участие в научно-практических конференциях педагогических работников, педагогических чтениях	2016-2017
№ п/п	План мероприятий	Примерные сроки реализации
Работа с обучающимися на уроках и во внеурочной деятельности		
1.	Совершенствовать систему подготовки обучающихся к экзаменам, в том числе и в форме ЕГЭ	2016-2017
2.	Систематическое пополнение папки результатами работы над темой самообразования	2016-2017
3.	Создание условий для участия особо одаренных обучающихся	2016-2017

	в олимпиадах, конкурсах, мероприятиях по физике и естествознанию	
4.	Вовлекать обучающихся в исследовательскую деятельность для участия в техникуме, на городских и областных научно-практических и учебно-практических конференциях	2016-2017
5.	Ведение мониторинга саморазвития обучающихся	2016-2017

Основные направления деятельности преподавателя на 2016-2017 гг. по реализации темы самообразования

Основные направления	Действия и мероприятия
Профессиональное	1. Постоянно знакомиться с современными исследованиями ученых в области преподавания предмета «математика» и знакомиться с новыми технологиями в области предмета «Информатики» 2. Знакомиться с новыми примерными и авторскими программами по математике, концепциями обучения, их оценками. 3. Изучать новую литературу по математике и информатике, методике преподавания. 4. Своевременно повышать квалификацию на курсах для учителей. 5. Принимать участие на научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях различных уровней. 6. Посещать уроки коллег и участвовать в обмене опытом. 7.Повышать уровень своей эрудиции, правовой и общей культуры. 8. Проводить открытые уроки для анализа со стороны коллег. 9. Организовывать внеклассную деятельность по предметам. 10. Посещать семинары, конференции, организованные на разных уровнях.
Психолого-педагогическое	1. Совершенствовать свои знания в области классической и современной психологии и педагогики. 2. Изучать современные психологические методики.
Методическое	1. Знакомиться с новыми педагогическими технологиями, формами, методами и приемами обучения через предметные издания. 2. Изучать прогрессивный опыт коллег по организации различных форм уроков математики и информатики. 3. Посещать библиотеки, изучать научно-методическую и учебную литературу.
	4. Разрабатывать разные формы уроков, внеклассных мероприятий, учебных материалов. 5. Пополнять свой персональный сайт 8. Создавать пакет сценариев уроков с применением информационных технологий.
Эстетическое	1. Посещение выставок, музеев, проведение экскурсий.
ИКТ	1. Обзор в Интернете информации по преподаваемому предмету, психологии, педагогике, педагогических технологий. 2. Изучать информационно-компьютерные технологии и внедрять их в учебный процесс. 3. Ведение сайта

Охрана здоровья	1. Своевременно обновлять инструкции по ТБ на уроках информатики. 2. Внедрять в образовательный процесс здоровьесберегающие технологии. 3. Вести здоровый образ жизни.
Предполагаемый результат:	1. Применение ИКТ на уроках математики, обмен опытом с коллегами. 2. Умение учащихся работать с различными заданиями на компьютере: заданиями на выбор правильного ответа; работать с материалами для презентации своих проектов. 3.Повышение качества преподаваемого предмета (повышение средний балл по предмету; отсутствие неуспевающих). 4.Разработанные программы по математике. 5.Проведенные открытые уроки. 6.Доклады и выступления. 7.Разработка дидактических материалов. 8.Разработка и проведение уроков с использование ЭОР. 9.Создание комплектов педагогических разработок уроков и внеклассных мероприятий, выкладка их на сайт (пополнение портфолио)

Из анализа применения самообразовательных программ преподавателями техникума было выявлено, что в преподавательской деятельности практически не используются современные образовательные технологии, а представленные в программе направления профессиональной преподавательской деятельности используются частично.

Один раз в 5 лет по закону «Об образовании» осуществляется аттестация преподавателей. Порядок ее прохождения следующий:

1. Преподаватель на сайте технику размещает заявление, к которому приглядывает портфолио (приложение Б).

2. Эксперты по направлениям специализации преподавателей из ГОУ «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» оценивают представленные документы.

3. По результатам оценки оформляется протокол об установлении высшей и первой квалификационных категорий педагогическим работникам. В приложении В представлены выписка из приказа о присвоении Гусевой Елене Владимировне высшей квалификационной категории сроком на 5 лет.

Согласно графику аттестации в 2015 году 38 педагогических работников прошли аттестацию:

- на высшую квалификационную категорию 20 человек;
- на первую квалификационную категорию 17 человек.

Аттестацию на соответствие занимаемой должности 1 человек

В течение 2015 года 54 педагогических работника прошли процедуру добровольной сертификации руководящих и педагогических работников системы образования Кемеровской области, что составляет 87% от числа педагогических работников учреждения

В течение 2015 года согласно графику курсов повышения квалификации 21 педагогический работник прошел обучение в КРИРПО на курсах повышения квалификации и 9 человек прошли стажировки на профильных предприятиях и в организациях

В главе 3 будут предложены направления по разработке системы обучения персонала в Томь-Усинском энерготранспортном техникуме.

3 Разработка системы обучения персонала

3.1 Оценка системы обучения педагогических кадров техникума

Система обучения педагогического персонала Томь-Усинского энерготранспортного техникума является одним из направлений реализации государственной социальной политики в сфере образовательных услуг. Система направлена на обеспечение непрерывности образования и решение следующих задач:

– достижение избыточности образования и опережающего развития образовательных технологий по отношению к текущим профессиональным ориентирам работников образования;

– адаптация педагогов и управление к социальной динамике и изменениям в сфере образовании;

– удовлетворение потребности специалистов в получении знаний о новейших достижениях в соответствующих отраслях науки и техники, передовым отечественным и зарубежным опытом;

– организация и проведение повышения квалификации и профессиональной переподготовки преподавателей.

Эта система включает структурное подразделение – Институт повышения квалификации и переподготовки кадров – и реализуется в формах целевых краткосрочных семинаров, курсов повышения квалификации, стажировки, профессиональной переподготовки на новый вид деятельности и для получения дополнительной квалификации, высшего и второго высшего образования.

В связи с введением новых стандартов в образовании с 1.01.2017г. предъявляются повышенные требования к личности педагога, который является ключевой фигурой в образовании и непосредственно участвует в формировании содержания образования и его обновлении. Подготовить мобильного и востребованного на рынке труда специалиста может только

творчески мыслящий педагог, который стремится к постоянному совершенствованию своего профессионального уровня.

В условиях кардинальных изменений в профессиональном образовании все преподаватели должны иметь педагогическое образование. Для этого преподавателям, не имеющим педагогического образования, необходимо пройти обучение по специальной программе в ГОУ «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования».

3.2 Совершенствование системы обучения персонала

Цель системы непрерывного обучения преподавателей − повышение их профессионально-педагогической компетентности.

Для реализации цели необходимо в течение 2017 года:

− расширить и углубить общепедагогические и психологические знания преподавателей;

− выработать навыки применения средств ИКТ в профессиональной деятельности;

− стимулировать преподавателей к совершенствованию педагогического мастерства.

В техникуме из 105 человек персонала, из них 83 чел. – педагогические работники, из которых повышение квалификации и переобучение прошли 67 человек. Следовательно, из состава педагогических работников 16 чел. рекомендуется направить на курсы повышения квалификации и переобучения в ГОУ «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» (КРИРПО). 6 чел. из них не имеют педагогического образования; этим преподавателям предлагается так же пройти обучение по курсу «Повышение общепедагогических и психологических знаний».

Для совершенствования системы обучения педагогического персонала техникума предлагается:

1. Совершенствование системы обучения

В таблицах 12,13,14,15 приведена информация по совершенствованию системы обучения педагогических работников техникума.

Таблица 12 – Совершенствование системы обучения

Ф.И.О. Преподавателя	Образование	Учреждения повышения квалификации	Какие знания получит в ГОУ «КРИРПО»
Застрожина Надежда Егоровна	Кемеровский химический техникум имени Ленинского комсомола ГТ № 433068 от 27.06.1980 *Техник-технолог «Технология органического синтеза»*	*КРИРПО* «Пакеты прикладных программ для начинающего пользователя» 06.11.2012-16.11.2012 72ч. Р.№ 1314 КОАО «Азот» «Физико-химические методы анализа (газохроматографические спектрофотометрические методы анализа)» 01.07.2014 – 30.07.2014 72ч. (ст.) ГОУ «КРИРПО» «Мониторинг качества профессионального образования в условиях реализации ФГОС» 01.04.2014-24.04.2014 72ч. 42АВ 002706	Получение общепедагогических и психологических знаний преподавателя – 520 час. Курс «Техника безопасности в профессиональной деятельности» - 72 час.
Маркова (Некрасова)Елизавета Павловна	ГОУ СПО «Сибирский политехнический техникум» 42 СПО 0002350 от 02.07.2013 «Автоматизация технологических процессов и производств (по отр.)»	*«Тяжстрой 2000»* «Техника безопасности в профессиональной деятельности 21.04.2014 – 09.05.2014 - стаж. ГОУ «КРИРПО» «Комплексное сопровождение подготовки квалифицированных рабочих в учреждении профессионального образования по основным видам экономической деятельности региона» 16.02.2014-27.02.2014 72ч.	Получение общепедагогических и психологических знаний преподавателя – 520 час. Обучение компьютерной программе «Инвентор» - 80 час.
Олегова Оксана Павловна	Кемеровский профессионально-технический колледж СБ 3647616 от 15.06.2002 *Юрист*	ГОУ «КРИРПО» «Управление персоналом» 31.03.2014 – 11.04.2014 72ч. 42 АВ 000981 *УМВД России по г. Кемерово (Кировский р.)*	Получение общепедагогических и психологических знаний преподавателя –

	«Правоведение» ФГБОУ ВПО «РГТЭУ» КТ № 33723 от 27.02.2013 *Юрист «Юриспруденция»*	Ознакомление с практической деятельностью подразделения дознания в органах внутренних дел» 16.06.2014 – 30.06.2014 ст.	520 час.
Синьков Владимир Владимирович	Профессиональное училище №3 А № 308233 от 23.06.2003 *Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике* ГОУ СПО «Кемеровский государственный профессионально-педагогический колледж» от 25..06.2009 *Мастер ПО, техник «Профессиональное обучение (по отраслям)»* Студент 5 курса ФГБОУ ВПО КГТУ г. Кемерово «Машины и аппараты химических производств»	КОАО «Азот» «Итоговая проверка теоретических знаний и практических навыков при подготовке вновь принятых рабочих, переподготовке, обучение рабочих вторым профессиям и повышении квалификации на производственно-технических курсах» 01.03.2012г. (получена профессия Слесарь по КИПиА) КРИРПО «Использование пакета свободного программного обеспечения в воспитательно-образовательном процессе учреждений НПО, СПО» 10.10.2012-18.10.2012 72 ч.	Получение общепедагогических и психологических знаний преподавателя – 520- час.
Севостьянов Сергей Николаевич	*Кемеровский индустриально-педагогический техникум* НТ № 344478 от 28.06.1990 Техник-электрик, мастер ПО «Эл. Оборудование промышленных предприятий и установок»	ГОУ «КРИРПО» «Мотивация учебной деятельности» 26.10.2010 – 26.04.2011 72ч. Уд. р/н 4636 ГОУ «КРИРПО» «Мониторинг качества профессионального образования в условиях реализации ФГОС» 01.04.2014 - 24.04.2014 72ч. 42АВ 002717 КОАО «Азот» «Охрана труда и ТБ….» 21.12.2014 – 08.02.2016	Получение общепедагогических и психологических знаний преподавателя – 520 час.

Продолжение таблицы 12

Симикова Анна Алексеевна	ФГБОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности» (по отраслям) ОКА 3 25897 от 11.06.2013 Инженер «Автоматизация технологических процессов и производств» (по отраслям) ФГБОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности» 104205 0012671 от 26.06.2014 Магистр «Автоматизация технологических процессов и производств»	КемТИПП «Средства автоматизации и управления в производстве цемента» В объеме 72ч. Удостов. № 225 от 0.06.2014г.	Получение общепедагогических и психологических знаний преподавателя – 520 час.

Финансовые средства на обучение составят 48 тыс.руб. в год:

Курсы по технике безопасности – 1 чел. * 2 тыс.руб. = 2 тыс.руб.

Курсы по программированию – 1 чел. * 4 тыс.руб. = 4 тыс.руб.

Курсы по педагогике и психологии – 4 чел. * 8 тыс.руб. = 32 тыс.руб.

Таблица 13 – Совершенствование системы обучения на курсах повышения квалификации для работников, не имеющих педагогического образования

Должность	Программа обучения в ГОУ «КРИРПО»	Затраты учреждения в 2017 г., руб.
Мастер ПО	Получение общепедагогических и психологических знаний преподавателя – 160 час.	8000
Преподаватель теоретической механики	Получение общепедагогических и психологических знаний преподавателя – 160 час.	8000
Преподаватель юридических дисциплин	Получение общепедагогических и психологических знаний преподавателя – 160 час.	8000
Преподаватель специальных дисциплин	Получение общепедагогических и психологических знаний преподавателя – 160 час.	8000
Преподаватель специальных дисциплин	Получение общепедагогических и психологических знаний преподавателя – 160 час.	8000
Преподаватель специальных дисциплин	Получение общепедагогических и психологических знаний преподавателя – 160 час.	8000
Итого:		48000

Финансовые средства Томь-Усинского энерготранспортного техникума на повышение квалификации работников в 2017 году составят 48000 руб.

Затраты на переобучение осуществляет техникум.

Стоимость обучения по расценкам ГОУ "КРИРПО" зависит от количества часов:

40 час. - 2000 руб.

80 час. - 4000 руб.

160 час. - 8000 руб.

Таблица 14 – Совершенствование системы обучения работников на курсах переобучения в ГОУ «КРИРПО»

Должность	Программа обучения в ГОУ «КРИРПО»	Затраты учреждения в 2018 г., руб.
Преподаватель теоретической механики	«Пакеты прикладных программ для начинающего пользователя» - 80 час.	4000
Заместитель директора по учебной работе	«Управление персоналом» - 40 час.	2000
Преподаватель специальных дисциплин	«Техника безопасности в профессиональной деятельности» - 40 час.	2000
Методист	«Мониторинг качества профессионального образования в условиях реализации ФГОС» - 40 час.	2000
Итого:		10000

Таблица15 - Совершенствование системы обучения для работников, требующих повышения квалификации

Должность	Количество, чел.	Стоимость обучения 1 чел., тыс.руб.	Программа обучения	Стоимость обучения, тыс.руб.	
				2017 г.	2018 г.
Преподаватель теоретической механики	1	4	«Пакеты прикладных программ для начинающего пользователя» - 80 час.		4
Заместитель директора по учебной работе	1	2	«Управление персоналом»- 40 час.		2
Преподаватель специальных дисциплин	1	2	«Техника безопасности в профессиональной деятельности» - 40 час.	2	
Преподаватель специальных дисциплин	2	8	«Повышение общепедагогических и психологических знаний» - 160 час.	16	
Мастер	4	8	«Повышение	32	

производст-венного обучения			общепедагогических и психологических знаний» - 160 час.		
Методист	1	2	«Мониторинг качества профессионального образования в условиях реализации ФГОС» - 40 час.		2
Итого:	10			50	8

Финансовые средства на переобучение педагогических работников учреждения в 2018 году составят 10000 руб.

2. Производить мониторинг качества профессионально-личностных способностей педагогов

У конкретного учителя характеристики профессиональной компетентности складываются неравномерно в течение профессиональной жизни. Увидеть эту внутреннюю динамику – это и значит оценить профессиональную компетентность учителя, сделать прогноз его профессионального роста.

В качества средства выявления уровня сформированности профессиональных компетентностей педагога можно применить критериально ориентированные тесты.

При таком тестировании критерием служит наличие или отсутствие проверяемых знаний.

Критерии оценки качества педагогической деятельности – признаки сформированности профессиональных компетентностей, готовности к профессиональной деятельности.

Методика оценивания позволяет:

– осуществить самооценку и оценку качества профессиональной деятельности педагога по критериям – компетентностям: предметная, психологическая, педагогическая, методическая, общекультурная;

– проанализировать уровень качества педагогической деятельности каждого педагога, педагогического коллектива как по отдельным показателям, так и во всей совокупности.

Предлагается вменить подсчет качества педагогической деятельности с помощью балльной оценки методисту. Для чего поручить преподавателю по программированию разработать необходимую программу.

Автором предлагается следующая методика оценки качества педагогической деятельности преподавателей в образовательном учреждении.

1) Математически качество педагогической деятельности можно оценить с помощью балльной оценки по показателям уровня сформированности профессиональных компетентностей.

Балльная оценка по показателям уровня сформированности профессиональных компетентностей:

5 – выставляется в том случае, когда оцениваемый параметр компетентности реализуется в деятельности постоянно и с высоким качеством.

4 - выставляется в том случае, когда оцениваемый параметр компетентности реализуется в деятельности эпизодически, но с высоким качеством.

3 – выставляется в том случае, когда оцениваемый параметр компетентности реализуется в деятельности в большинстве случаев, но не всегда высокого качества.

2 – выставляется в том случае, когда оцениваемый параметр компетентности реализуется в деятельности эпизодически (редко) и с низким качеством.

1 - выставляется в том случае, когда оцениваемый параметр компетентности в деятельности не реализуется.

Для подсчета баллов предлагается создать аттестационную комиссию в составе: методист, зам.директора по УВР, специалист по кадрам.

2) Формула подсчета количественной отметки качества педагогической деятельности

Формула подсчета – сумма баллов по показателям.

Методика позволяет:

– осуществить самооценку и оценку качества профессиональной деятельности педагога по критериям – компетентностям: предметная, психологическая, педагогическая, методическая, общекультурная;

– проанализировать уровень качества педагогической деятельности каждого педагога (а также в целом педагогического коллектива) как по отдельным показателям, так и во всей совокупности.

Таблица 16 – Обобщенная таблица уровня сформированности профессиональных компетентностей педагога

Вид компетентности	Содержание готовности к профессиональной деятельности (профессионально-педагогические компетентности)	Оценка в баллах				
		1	2	3	4	5
Предметная компетентность	Знание предмета и увлеченность предметом					
	Знание смежных наук					
	Знание и обеспечение реализации содержания и структуры базисного учебного плана					
	Знакомство с современными представлениями и состоянием преподаваемых дисциплин					
	Умение извлекать информацию и отбирать ее по преподаваемой дисциплине					
	Самостоятельная работа по накоплению научных материалов, проблем, решений					
Педагогическая компетентность	Способность и желание работать в образовательном учреждении					
	Постоянная работа с периодикой					
	Умение адаптировать научное знание с целью повышения интереса обучающихся и для достижения поставленных целей					
	Глубокое понимание и умение использовать на практике основные ценности, понятия, нормы, достоинства, решения, процессы					
	Готовность и желание познавать, учиться, осваивать новое					

Психологическая компетентность	Знание психологии как предмета					
	Умение использовать психологические приемы, методы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности					
	Знание возрастной психологии					
	Знание психологии творчества					
	Знание психологии общения					
	Развитие в себе рефлексивной культуры					
	Эмпатия					
	Умение чувствовать, видеть, анализировать и оценивать состояние другого человека					
	Умение учитывать состояние другого человека					
	Умение стимулировать активность обучающихся					
	Умение увлечь обучающихся					
	Способность привносить воспитывающее начало в свою деятельность					
	Наличие системы воспитательной работы					
	Умение организовать коллективную деятельность					
	Умение организовать индивидуальную деятельность, управлять индивидуальным образовательным маршрутом					
	Сохранность контингента обучающихся					
	Умение создавать комфортную обстановку					
	Заинтересованность в результате своей работы					
	Уровень достижения поставленных целей					
Методическая компетентность	Серьезная глубокая работа над методическим оснащением учебно-воспитательного процесса					
	Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся					
	Владение техникой самоанализа занятий, собственной педагогической деятельности					
	Владение искусством развивающего контроля сформированности ЗУН и ключевых компетентностей обучающихся с учетом норм оценки					
	Знание и использование в своей работе					

	современных образовательных технологий (в том числе ИКТ)					
	Использование современных методов и форм работы, типов, видов, форм уроков в зависимости целей					
	Использование дифференцированного подхода					
	Уровень программно-методического обеспечения образовательного процесса					
	Умение работать в микрогрупповом и индивидуальном режиме					
	Рациональное использование в своей работе ИКТ и средств наглядности					
Общекультурная и эмоционально-нравственная компетентность	Заинтересованность результатами коллективной работы					
	Способность к работе в группе					
	Готовность к творческой и исследовательской работе					
	Трудовая дисциплина					
	Активная жизненная позиция (инициативность, небезразличие, заинтересованное отношение к происходящему)					
	Педагогическая этика					
	Стремление к расширению кругозора					
	Реализация идей здоровьесберегающей педагогики					
	Умение регулировать и эффективно строить процесс общения с различными участниками образовательного процесса					
	Взаимодействие и сотрудничество с родителями					

По количеству набранных баллов возможно определить уровень сформированности компетентности и определить пути работы с преподавателем.

В зависимости от целей мониторинга могут быть отобраны те пункты, которые актуальны для данного образовательного учреждения на текущий учебный год или в соответствии с темой методической работы.

По количеству набранных баллов возможно определить уровень сформированности компетентности и определить пути работы с преподавателем (табл. 17).

Таблица 17 - Уровень сформированности компетентности

№ п/п	КПД (качество пед.деятельности) в баллах	Уровень	Статус	Возможные действия
1	201-250	Высокий (творческий уровень)	Педагог, работающий творчески	Поощрение, распространение опыта
2	151-200	Средний (продвинутый) уровень	Педагог с установившимся стилем работы	Стимулирование учителя к развитию
3	101-150	Обязательный (низкий) уровень	Педагог, требующий усиленного внимания администрации	Контроль и помощь педагогу администрации и методических служб. Наставничество.
4	50-100	Недостаточный уровень	Педагог, которому работа в образовательном учреждении противопоказана	Индивидуальная работа с педагогом, аттестация на соответствие занимаемой должности

Используя предложенную методику, методист провел экспертную оценку качества педагогической деятельности на примере мастера производственного обучения Застрожиной Н.Е. (табл. 18).

Таблица 18 – Расчет качества педагогической деятельности мастера ПО Застрожиной Н.Е.

Вид компетентности	Содержание готовности к профессиональной деятельности (профессионально-педагогические компетентности)	Оценка в баллах				
		1	2	3	4	5
Предметная компетентность	Знание предмета и увлеченность предметом				+	
	Знание смежных наук	+				

	Знание и обеспечение реализации содержания и структуры базисного учебного плана		+			
	Знакомство с современными представлениями и состоянием преподаваемых дисциплин	+				
	Умение извлекать информацию и отбирать ее по преподаваемой дисциплине	+				
	Самостоятельная работа по накоплению научных материалов, проблем, решений		+			
	Постоянная работа с периодикой		+			
	Умение адаптировать научное знание с целью повышения интереса обучающихся и для достижения поставленных целей	+				
	Глубокое понимание и умение использовать на практике основные ценности, понятия, нормы, достоинства, решения, процессы	+				
	Готовность и желание познавать, учиться, осваивать новое	+				
Психологическая компетентность	Знание психологии как предмета	+				
	Умение использовать психологические приемы, методы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности	+				
	Знание возрастной психологии		+			
	Знание психологии творчества	+				
	Знание психологии общения	+				
	Развитие в себе рефлексивной культуры	+				
	Эмпатия	+				
	Умение чувствовать, видеть, анализировать и оценивать состояние другого человека	+				
	Умение учитывать состояние другого человека	+				
	Умение стимулировать активность обучающихся	+				
Педагогическая компетентность	Способность и желание работать в образовательном учреждении		+			
	Умение увлечь обучающихся		+			
	Способность привносить воспитывающее начало в свою деятельность		+			
	Наличие системы воспитательной работы		+			
	Умение организовать коллективную деятельность		+			

	Умение организовать индивидуальную деятельность, управлять индивидуальным образовательным маршрутом	+				
	Сохранность контингента обучающихся	+				
	Умение создавать комфортную обстановку	+				
	Заинтересованность в результате своей работы		+			
	Уровень достижения поставленных целей		+			
Методическая компетентность	Серьезная глубокая работа над методическим оснащением учебно-воспитательного процесса	+				
	Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся	+				
	Владение техникой самоанализа занятий, собственной педагогической деятельности	+				
	Владение искусством развивающего контроля сформированности ЗУН и ключевых компетентностей обучающихся с учетом норм оценки		+			
	Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий (в том числе ИКТ)		+			
	Использование современных методов и форм работы, типов, видов, форм уроков в зависимости целей	+				
	Использование дифференцированного подхода	+				
	Уровень программно-методического обеспечения образовательного процесса		+			
	Умение работать в микрогрупповом и индивидуальном режиме	+				
	Рациональное использование в своей работе ИКТ и средств наглядности		+			
Общекультурная и эмоционально-нравственная компетентность	Заинтересованность результатами коллективной работы		+			
	Способность к работе в группе		+			
	Готовность к творческой и исследовательской работе	+				
	Трудовая дисциплина		+			
	Активная жизненная позиция (инициативность, небезразличие,		+			

	заинтересованное отношение к происходящему)					
	Педагогическая этика	+				
	Стремление к расширению кругозора	+				
	Реализация идей здоровьесберегающей педагогики		+			
	Умение регулировать и эффективно строить процесс общения с различными участниками образовательного процесса		+			
	Взаимодействие и сотрудничество с родителями		+			
Итого – 75 баллов		27	44		4	

Из экспертной балльной оценки можно сделать вывод, что качество педагогической деятельности Застрожиной Н.Е. находится на недостаточном уровне, необходима индивидуальная работа с педагогом, требуется проведение аттестации на соответствие занимаемой должности.

Обобщенная модель системы непрерывного образования профессионального мастерства педагогов представлена на рисунке 12.

Для самоанализа педагогической деятельности с целью выявления затруднений в организации современного качественного образовательного процесса на уроке целесообразно конкретизировать компетентности до уровня знаний или умений, которыми должен владеть педагог.

Рисунок 12 - Модель системы непрерывного образования и повышения профессионального мастерства педагогов

Для подбора индивидуальной формы методической работы с конкретным педагогом предлагается провести мониторинг каждого преподавателя по форме приведенной ниже.

Форма такого мониторинга может быть следующая:

№ п/п	Знание или умение, которым должен владеть учитель	Не владею	Владею, но испытываю затруднения	Владею свободно (не испытываю затруднений)

На основе проведенного мониторинга индивидуально для каждого преподавателя аттестационная комиссия предложит направления по повышению уровня знаний и профмастерства.

В таблице 19 представлены сводные затраты учреждения на проведение мероприятий по совершенствованию системы обучения.

Таблица 19 – Мероприятия по совершенствованию системы непрерывного образования и повышения непрерывного мастерства педагогов

Мероприятия	Затраты, руб.	Эффективность
1. Повышение квалификации и переобучения педагогических работников на курсах в ГОУ «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования»	58000	Повышение профессионально-педагогической компетентности преподавателей
2. Проведение мониторинга качества профессионально-личностных способностей педагогов	Затраты минимизированы	Повышение эффективности учебно-воспитательного процесса
Итого:	58000	

Реализация всех мероприятий по совершенствованию системы непрерывного образования и повышению профессионального мастерства педагогов составит 58000 руб.

Ожидаемые результаты внедрения системы непрерывного обучения преподавателей в постдипломное образование:

1. Повышение профессионально-педагогической компетентности преподавателей.

2. Повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, что предполагает:

– совершенствование содержания обучения: внедрение современных форм, методов обучения, инновационных технологий, способствующих развитию способностей студентов, повышению их образовательного уровня;

– совершенствование форм, методов контроля и оценки знаний, умений, навыков студентов;

– организацию управляемой и контролируемой самостоятельной работы студентов на протяжении всех лет обучения, создание климата, благоприятного для обучения и воспитания студентов.

Социальная ответственность

Корпоративная социальная ответственность (КСО) направлена на то, чтобы обеспечить соответствие интересам, этическим принципам и правилам широкой коалиции стейкхолдеров, представляющих все слои современного гражданского общества.

КСО – это система этических норм и ценностей, а также последовательных экономических, экологических и социальных мероприятий компании, реализуемых на основе постоянного взаимодействия с заинтересованными сторонами и направленных на снижение нефинансовых рисков, долгосрочное улучшение имиджа и деловой репутации компании, рост капитализации и конкурентоспособности, обеспечивающих прибыльность и устойчивое развитие предприятия.

Определение цели и задач программы КСО

Миссия образовательного учреждения – качественная подготовка квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, обладающих профессиональными компетенциями, отвечающих современным требованиям работодателей, конкурентоспособных, способных к активной адаптации на рынке труда и успешной социализации в обществе.

Стратегия техникума – информатизация техникума и развитие системы менеджмента качества.

Цели КСО:

1) развитие собственного персонала;

2) улучшение имиджа учреждения;

3) освещение деятельности учреждения в СМИ;

4) реклама услуг;

5) стабильность и устойчивость учреждения в долгосрочной перспективе;

6) использование лучших практик для повышения лояльности персонала;

7) удовлетворенность трудом сотрудников.

Определение стейкхолдеров программы КСО

Стейкхолдер (заинтересованная сторона) – лицо или группа, заинтересованные в деятельности или успехе организации. Примерами стейкхолдеров являются: потребители, владельцы, работники организации, поставщики, банкиры, ассоциации, партнеры или общество.

По степени влияния стейкхолдеры делятся на:

– прямых стейкхолдеров – субъекты, оказывающие решающее влияние на деятельность компании (акционеры, клиенты, поставщики, кредиторы, покупатели и продавцы продукции компании);

– косвенных стейкхолдеров – те люди и общественные группы, взаимное влияние которых находятся в прямой или косвенной зависимости от деятельности или решений компании (местное сообщество, органы власти, СМИ, общество в целом)

В таблице 20 приведена информация о прямых и косвенных стейкхолдерах учреждения.

Таблица 20 – Прямые и косвенные стейкхолдеры

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
Сотрудники учреждения Администрация учреждения Потребители образовательных услуг Конкуренты Студенты	Институты повышения квалификации Департамент образования СМИ Общественные организации Жители г. Мыски Органы местного самоуправления

Сотрудники и администрация учреждения выше всех остальных стейкхолдеров оценивают важность внутренней КСО, вовлечение их является основной идеей программы КСО, разрабатываемой для учреждения.

Потребители услуг являются мотивирующим фактором, оказывающим прямое влияние на деятельность учреждения.

Конкуренты вынуждают учреждение осуществлять более эффективную деятельность для того, чтобы не оказаться вытесненными с рынка образовательных услуг.

Вовлечение студентов в волонтерское движение является одной из основных идей программы КСО. Это действенный способ для появления инициативных решений по воспитанию подрастающего поколения.

В ходе работы учреждения на него оказывают косвенное влияние множество разных институтов общества и государства. В соответствии с этим формируется долгосрочная стратегия учреждения (институты повышения квалификации, департамент образования и т.п.).

Средства массовой информации (СМИ) являются стейкхолдером, оказывающим внешнее влияние на учреждение и способствующее принести пользу и выгоды в дополнение к сложившейся репутации в обществе.

Косвенное влияние оказывают жители г. Мыски, которые или отдают предпочтение данному учреждению, или нет.

В таблице 21 приведена информация о целях учреждений и соответствующих им стейкхолдерам.

Таблица 21 – Определение целей программ КСО

№ п/п	Цели КСО	Стейкхолдеры
1.	Развитие собственного персонала	Сотрудники учреждения Институты повышения квалификации
2.	Улучшение имиджа учреждения	Департамент образования Потребители услуг
3.	Освещение деятельности учреждения в СМИ	СМИ Общественные организации
4.	Реклама услуг	Жители г. Мыски
5.	Стабильность и устойчивость учреждения в долгосрочной перспективе	Конкуренты
6.	Использование лучших практик для повышения лояльности	Студенты-выпускники Сотрудники учреждения

	персонала	
7.	Удовлетворенность трудом сотрудников	Сотрудники

Развитие собственного персонала – вовлечение персонала в процесс непрерывного обучения (переподготовка, повышение квалификации, стажировки, самооценка, изменение в учебных планах).

Улучшение имиджа – удовлетворенность потребителя качеством образования; востребованность и трудоустройство выпускников.

Освещение деятельности в СМИ – разработка проспектов, электронных презентаций в СМИ, на сайте учреждения.

Реклама услуг – ознакомление абитуриентов будущей профессией, помощь в осознанном выборе (организация тестирования и анкетирования учащихся школ, организация выступлений агитационной бригады, проведение дней открытых дверей). В учреждении имеется музей истории техникума, которым руководит преподаватель философии Мосякина Н.П.

Стабильность и устойчивость учреждения – исследование рынка, прогноз спроса на образовательные услуги.

Использование лучших практик для повышения лояльности персонала – ежегодное награждение преподавателей к профессиональному празднику - Дню учителя – за достижение наилучших результатов в обучении и воспитании студентов с вручением грамот, дипломов, наград. На информационных стендах размещается информация о достижениях сотрудников в научной, общественной, профессиональной областях, поздравлений от имени коллектива техникума; ведется Книги Почета, на страницах которой списаны самые заслуженные сотрудники техникума.

Удовлетворенность трудом сотрудников – адекватная оплата труда; возможность профессионального роста и построения деловой карьеры; создание приемлемых условий и режима труда; качественный высокопрофессиональный менеджмент.

Определение элементов программы КСО

Основные мероприятия в рамках программы КСО ГК ПОУ Томь-Усинский энерготранспортный техникум представлены в таблице 22.

Таблица 22 – Структура программ ГК ПОУ Томь-Усинский энерготранспортный техникум

Наименование мероприятий	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Адресная помощь для проведения социальных программ	Благотворительные пожертвования	Органы государственного управления	постоянно	Финансовая помощь
Участие студентов в уборке территории района и города	Корпоративное волонтерство	Студенты	постоянно	Соблюдение в чистоте территорий города
Адресная помощь ветеранам, пенсионерам	Корпоративное волонтерство	Студенты	постоянно	Воспитание поколения

Затраты на программы КСО

Томь-Усинский энерготранспортный техникум – учреждение, финансируемое за счет бюджетных средств, которые имеют целевой характер и не предусматривают финансирование благотворительных мероприятий.

Поэтому в техникуме на добровольной основе преподаватели отчисляют дневной заработок на празднование Дня шахтера в г. Кемерово в среднем по 1000 руб. и в поддержку Крыма по 300 руб.

Студенты участвуют в волонтерском движении, осуществляют помощь ветеранам, пенсионерам (уборка снега, складирование дров и угля, и пр. хозяйственные работы).

По договору с центром занятости студентов привлекают к работе по уборке территории города.

В таблице 23 показаны затраты на мероприятия ГК ПОУ Томь-Усинский энерготранспортный техникум

Таблица 23 – Затраты на мероприятия ГК ПОУ Томь-Усинский энерготранспортный техникум

№	Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период
1.	Адресная помощь для проведения социальных программ (за счет средств сотрудников)	тыс.руб.		136,5
2.	Участие студентов уборке территории района и города	тыс.руб.		безвозмездно
3.	Адресная помощь ветеранам, пенсионерам по уборке снега, колке дров, копке огородов	тыс.руб.		безвозмездно
	Итого	тыс.руб.		136,5

Реализация всех программ ГК ПОУ Томь-Усинский энерготранспортный техникум в среднем за год составит 136,5 тыс.руб. за счет средств сотрудников учреждения.

Ожидаемая эффективность программ КСО

Таблица 24 – Оценка эффективности мероприятий КСО

№ п/п	Название мероприятия	Затраты, тыс.руб.	Эффект для учреждения	Эффект для общества
1.	Адресная помощь для проведения социальных программ (Крым, День шахтера)	136,5	Повышение морального духа персонала, вовлеченности, лояльности персонала	Помощь нуждающимся, локальный эффект
2.	Участие студентов в уборке территории района и города		Улучшение имиджа учреждения	Решение социальной проблемы города
3.	Адресная помощь ветеранам, пенсионерам		Улучшение имиджа учреждения	Помощь ветеранам, пенсионерам

Выбор мероприятий КСО оптимален и приносит эффект как учреждению, так и обществу.

Можно сделать вывод, что КСО – одна из немногих сфер, где сходятся интересы власти, бизнеса и общества, и где могут решаться очень серьезные задачи социально-экономического развития страны.

Заключение

В дипломной работе были рассмотрены вопросы разработки системы непрерывного обучения персонала образовательного учреждения на примере Томь-Усинского энерготранспортного техникума.

В ходе написания дипломной работы было выявлено, что эффективная система образования рассматривается как основа благополучия общества и отдельных его граждан. Существующая система среднего профессионального образования пока не обеспечивает такого уровня, качества и масштабов профессиональной подготовки молодежи, которых требует современное общество.

Сегодня обществу нужны образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия, способные к сотрудничеству, готовые к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Очевидно, что система среднего профессионального образования нуждается в модернизации, чтобы соответствовать реалиям жизни в глобальном и быстро меняющемся мире. В государственном смысле – это соответствие образования современным жизненным потребностям страны. В педагогическом плане – ориентация не столько на усвоение студентами знаний, умений и навыков, сколько на развитие личности, познавательных и созидательных способностей молодых людей.

При всем многообразии путей и способов модернизации системы и общего, и профессионального образования их объединяет то, что во всех случаях основой обновления выступает инновационная педагогическая деятельность.

Поддержка инновационной составляющей в российском образовании официально признана приоритетом социальной политики государства.

Задачи повышения качества образования целенаправленно решают все взрослые участники образовательного процесса, но именно педагог как ключевая фигура образовательного процесса играет ведущую роль в реализации основных идей образования. Педагог является основным носителем, субъектом тактических изменений в образовательном пространстве. Ведь конкретного студента воспитывает конкретный педагог, а значит, качество знаний каждого будет зависеть от качества профессиональной подготовленности и мастерства каждого педагога.

Профессиональная деятельность педагога неполноценна, если она строится только как воспроизведение однажды усвоенных методов работы, если она не способствует развитию личности самого педагога.

Профессиональная компетентность преподавателей является важным условием и фактором совершенствования подготовки специалистов, адекватной современным рыночным условиям. Чтобы быть конкурентоспособными, студенты должны уметь творчески применять полученные знания, постоянно пополнять и расширять их. Выработка таких умений требует от преподавателей высокого профессионализма в своей деятельности, что во многом зависит от организации и управления системностью в сфере повышения их квалификации.

Система работы по повышению квалификации педагогов занимает важное место в системе непрерывного образования. Такая система состоит из нескольких взаимосвязанных элементов:

– повышение образовательного уровня (образовательная подготовка) – курсы, семинары, самообразование, взаимообучение и др.;

– практическое применение знаний на практике (педагогическая работа);

– открытые учебные и внеклассные занятия, обобщение и презентация педагогического опыта, проведение мастер-классов и др.;

– научно-методическая деятельность (разработка учебно-методических документов, конференции, проектно-исследовательская деятельность и др.).

Список используемых источников

1. Армстронг М. Управление человеческими ресурсами - М.: Питер, 2013. - 765 с.
2. Аширов Д.А. Управление персоналом Текст.: учеб. пособие / Д.А. Аширов. – М.: ТК «Велби», Издательство «Проспект», 2010. – 432 с.
3. Беляцкий Н.П. и др. Управление персоналом: Учеб.пособие / Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. – Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2010. – 352 с.
4. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления. - М.: Экономика, 2014. - 368 с.
5. Борисова Е.А. Управление персоналом для современных руководителей - СПб.: Питер, 2013. - 445 с.
6. Веснин В.Р. Основы менеджмента. - М.: Триада-ЛТД, 2008. - 384 с.
7. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика [Текст] / В.Р. Веснин. – М.: ТК «Велби», Издательство «Проспект», 2010. – 688 с.
8. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебное пособие. - М.: МГУ, 2011. – 162 с.
9. Гапоненко А.Л.. Теория управления. – М.: Инфра-М, 2011. – 289 с.
10. Герчикова И.И. Менеджмент: Учебник. - М.: Банки и биржи, Юнити, 2013. с. 179
11. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом: Учебное пособие / под ред. А.Я. Кибанова – М.: ПРИОР, 2011 – 568 с.
12. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Новгород: НИМБ, 2013. – 311с.
13. Зайцев Г.Г. Управление персоналом на предприятии. - Москва.: Изд-во МГУ, 2010. – 329 с.
14. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы: Учеб. пособие для вузов. - СПб. и др.: Питер, 2010. - 508 с.

15. Линькова Е. Знакомьтесь: положение о персонале. – М.: Кадровое дело, 2011. - с. 319
16. Магура М.И. Оценка работы персонала: Подготовка и проведение аттестации / М.И. Магура, М.Б. Курбатова .-- 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Интел-Синтез, 2010. - с.118-121
17. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие. - М.: Инфра-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2010. – 342 с.
18. Маслов И.К. Управление персоналом предприятия. - М.: МГУ, 2013, 489 с.
19. Мельникова И.Ю. Управление персоналом [Текст]: Учеб.пособие / И.Ю. Мельникова; НФИ ГОУ ВПО КемТУ. – Новокузнецк, 2010 – 214 с.
20. Молодчик А.В. Менеджмент: Стратегия, структура, персонал. - М.: ИНФРА-М, 2012.- 183 с.
21. Орлова О.С. Управление персоналом современной организации. Учебное пособие / О.С. Орлова – М.: Издательство «Экзамен», 2012 – 286 с.
22. Российский работник: образование, профессия, квалификация [Текст]: монография / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд.дом Высшей школы экономики, 2011. – 574 с.
23. Скопылатов И.А., Ефремов О.Ю. Управление персоналом – СПб.: Питер, 2010. – 399 с.
24. Смирнов Э.А. Теория организации. - М.: ИНФРА-М, 2012. – 210 с.
25. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом – СПб: Изд-во Питер, 2010. – 416 с.
26. Управление персоналом на производстве: Учебное пособие для вузов / под ред. Шаталовой Н.И., Бурносова Н.М. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013 –381 с.
27. Управление персоналом организации. Под ред. Кибанова А.Я. - М.: Инфра-М, 2008. - 638 с.
28. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., пер. и доп. – М.: Юнити, 2009. – 560 с.

29. Хорошев Г.И., Савруков Н.Т. Управление персоналом. СПб.: Политехника, 2011. - 255 с.
30. Шекшня С. Современные методы управления персоналом в современной России. - М.: Управление персоналом, 2011. - 312 с.
31. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации – М.: Бизнес-школа ИНТЕЛ-СИНТЕЗ, 2010 – 356 с.
32. Батищев А.В. Проблемы подготовки педагогических кадров для системы непрерывного профессионального образования // Журнал Ученые записки орловского государственного университета. Серия: гуманитарные и социальные науки № 4/2012. С. 112-117
33. Нейман С.Ю., Буренкова С.Ю., Груенко С.Е., Дальке С.Г., Долгова Т.В., Кожевникова И.Ю., Охотникова Е.П., Певцова В.А., Сохрякова Е.С. Перспективы развития системы непрерывного образования в новых социально-экономических условиях. // Материалы III Всероссийской научно-практической конференции. Омск, 2014. С. 3-39.
34. Субочева М.Л. Удовлетворение образовательных потребностей педагогов колледжей: новые подходы // European Social Science Journal. 2013. № 2 (30). С. 101-105.
35. Тамочкин В.Н. Непрерывное развитие образовательного потенциала преподавателей профессионального лицея // Журнал Вестник Челябинского государственного педагогического университета. Выпуск № 5 / 2014. С. 151-157
36. Шайбаков А.Ф. Организация процесса педагогической подготовки преподавателей образовательных учреждений России. // Педагогика. 2013. № 3 (23). С. 46-50
37. http://studopedia.ru/11_3126_etapi-i-metodi-raboti-s-personalom-antikrizisnogo-rukovoditelya.html
38. Авдеева Н.М. Обучение и развитие преподавателей как фактор повышения уровня мотивации к труду // В сборнике: Молодежь и XXI век - 2014

материалы V Международной молодежной научной конференции в 3-х томах. Ответственный редактор: Горохов А.А.. 2014. С. 291-295.

39. Беликова Л.В. Пути реализации и подходы к профессиональному обучению в новой формации деятельности преподавателя и студента // Технологическое образование и устойчивое развитие региона. 2012. Т. 2. № 1 (8). С. 16-19.
40. Белоусов А.И., Громова Т.В. Определение готовности преподавателя вуза к дистанционному обучению в контексте модернизации системы образования // Вестник Самарского государственного аэрокосмического университета им. академика С.П. Королёва (национального исследовательского университета). 2011. № 3-2 (27). С. 287-295.
41. Ерошенко Т.Л., Боровский И.В., Кузнецова Т.М. Повышение квалификации преподавателей при переходе на компетентностный подход в обучении // Среднее профессиональное образование. 2010. № 7. С. 12-13.
42. Моштаков А.А Внутрифирменное обучение преподавателей колледжа в условиях образовательного кластера // Мир науки, культуры, образования. 2014. № 1 (44). С. 98-100.

Приложение А

Прохождение курсов повышения квалификации, стажировки преподавателями ГК ПОУ Томь-Усинский энерготранспортный техникум (на 24.02.2016г.)

	Ф.И.О.	Дата рождения	назначение на должность	Образование, переподготовка	Преподаваемые дисциплины	Общ/ пед. .ст.	квалификация	Прохождение курсов повышения квалификации, стажировки	Последняя дата аттестации
1	Артеменко Наталья Сергеевна .	04.09. 1982	Преподаватель юридических дисциплин 02.05.2006г.	ГОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» Филиал Российского государственно – профессионально педагогического университета г. Кемерово ВСБ № 0865112 от 19.02.2005г. Учитель права «Юриспруденция»	Отп. по ух. до 02.12.2016г	13/ 13	первая	***ГОУ ВПО «Алтайский государственный университет»*** «Инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов» 18.05.2009-29.05.2009 72ч.	25.03.2014
2	Аверина Надежда Михайловна	25.01. 1964	Преподаватель ОБЖ (внутреннее совмест.) 01.09.2012 Нач. отдела по ВР 01.09.2012	Алтайский государственный институт культуры ЦИ № 355675 от 30.04.1993г. ***Организатор – методист культурно- досуговой сферы «Культурно-просветительная работа»*** **Диплом о профессиональной переподготовке** «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности» ПП – II № 036751 На ведение профессиональной деятельности в сфере комплексной безопасности в образовательном учреждении (с 04.06.2012 – 25.06.2013)	1. ОБЖ	29/ 26	первая	***ФГБОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности»*** «Комплексная безопасность в образовательном учреждении» 04.06.2012- 25.06.2013 510ч. ***ГОУ «КРИРПО»*** «Управление персоналом» 31.03.2014-11.04.2014 72 42 АВ 000975 ГОУ ДПО «КОУМЦ по ГО и ЧС» «Обучение должностных лиц и специалистов ГО и РСЧС» 06.04.2014 – 10.04.2014 36ч. № 895	25.06.2014 Сертификат № 86 04.03.2014

3	Бахметова Юлия Анатольевна	12.09. 1976	Преподаватель общеобразова-тельных дисциплин 23.08.1999	КузГТУ г.Кемерово БВС № 0028825 от 15.06.1998г. ***Инженер химик-технолог Химическая технология органических веществ*** **Кемеровский областной институт усовершенствования учителей** ПП № 451288 от 16.01.2002 «Педагогика, психология и методика преподавания школьных дисциплин» «Химия» Обучается по программе профессиональной	1. Химия 2. Биология 3. ОБЖ 4. БЖД	16/ 16	высшая	***ГОУ ДПО «Кемеровский объединенный учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям, сейсмической и экологической безопасности»*** Вопросы гражданской обороны Защита населения и территорий от чрезвычайных ситуаций 11.01.2010 – 15.01.2010 36ч. ***ГОУ «КРИРПО»*** «Психолого- педагогические основы профессиональной деятельности» 11.11.2013-22.11.2013 72ч. 42 АВ 000162 *ПО «Прогресс»* «Новейшие способы защиты объектов экономики в случае возникновения ЧС» 22.06.2014-10.07.2014	25.11.2014 Сертификат № 1091 от 26.06.2014
4	Бойкова Наталья Михайловна	10.09. 1956	Преподаватель социальных дисциплин 29.08.1988	КемГУ г. Кемерово Г-I № 554929 от 22.06.1978г. ***Историк, преподаватель истории и обществоведения История*** **КемГУ г.Кемерово Факультет переподготовки и повышения квалификации народного образования** ДВА № 062910 от 24.06.92 (1991-1992) ***Практическая психология***	1 Обществознание 2. Основы социологии и политологии 3. Основы философии 4. Менеджм.	36/ 36	высшая	***ГОУ ВПО «Томский государственный университет»,*** "Психолого-образовательное сопровождение профессионально-личностного становления студентов учреждений НПО и СПО" 30.05.2011-11.06.2011 72ч. ***Кировский отдел соц. выплат и льгот УСЗН Администрация. г. Кемерово*** «Психология социально-правовой деятельности» 17.06.2014 – 30.06.2014 (стаж.) ***ГОУ «КРИРПО»***	22.12.2011 Сертификат ДОиН КО № 1092 от 26.05.2014г.

				Сертификат № 1092 от 26.06.2014				«Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности» 20.10.2014-31.10.2014 72ч.	
5	Борецких Олеся Викторовна	16.06. 1981	Преподаватель математики	КемГУ г.Кемерово ВСБ 0320456 от 14.06.2003 ***Математик, преподаватель математики***	1. Математика	12/ 12	высшая	***ГОУ «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования»*** «Теория и методика преподавания общеобразовательных предметов в учреждениях начального и среднего профессионального образования» 19.11.2012- 30.11.2012 72ч. ГОУ «КРИРПО» «Теория и методика преподавания общеобразовательных предметов в учреждениях среднего профессионального образования» 23.03.2014- 03.04.2014 72ч. 42АВ 002507	27.01.2016 Сертификат № 106 от 04.03.2014
6	Бобкова Елена Валериевна	17.12. 1968	Преподаватель русского яз. и литературы 15.02.2012	КемГУ г.Кемерово РВ № 579278 ***Филолог, преподаватель русского языка и литературы***	1. Русский язык 2. Литература	23/ 8	первая	***ГОУ «КРИРПО»*** «Теоретические и прикладные аспекты современной лингвистики» 25.06.2006 - 03.07.2006 72ч. ***ГОУ КРИРПО*** «Организация и содержание внеаудиторной работы в учреждении профессионального образования по формированию и развитию общих профес. Компетенций уч-ся» 12.05.2014-23.05.2014 72ч.	23.07.2014 Сертификат № 699 от 30.04.2014

								42 АВ 001189	
7	Беседин Иван Иванович	24.10. 1939	Преподаватель специальных дисциплин 02.10.2006 (17)	Сибирский металлургический институт им. С. Орджоникидзе Ч № 319188 от 30.06.1969 ***Инженер-электромеханик Автоматизация и комплексная механизация металлургического производства***	1. Приборы контроля и регулиров. 2. Практика по контрольно-измерительным приборам 3. Новейшие средства автоматиз. 4. Автоматич. регулирование и регуляторы	49/ 9	первая	***КОАО «АЗОТ»*** «Монтаж и обслуживание приборов японской фирмы на производстве» 15.11.2010-26.11.2010 72 ***КОАО «Азот»*** «Автоматизация технологического процесса получения аммиака из природного газа с применением АСУТП» 19.06.2013-03.07.2013 72ч. ***ГОУ «КРИРПО»*** «Пакеты прикладных программ для начинающего пользователя» 14.10.2013- 25.10.2013 72ч. 42АВ 000090	22.01.2014 Сертификат № 1093 от 26.06.2014
8	Брыксина Екатерина Сергеевна	17.12. 1989	Преподаватель информатики	***ФГБОУ ВПО КемГУ*** К № 59774 от 15.06.2012 Прикладная математика и информатика Системный программист Доп. обр-е КемГУ ППК 000449 01.09.2007-30.06.2012 Прикладная математика и информатика Преподаватель, математик, системный программист		1,5/ 1,5	первая	2014г. Курсы компании D-Link г. Кемерово «Основы сетевых технологий», «Построение коммутируемых ЛВС на основе оборудования D-Link» (сертификат)	23.09.2014

9	Вершинина Наталья Михайловна	25.07. 1952	Преподаватель специальных дисциплин 28.08.2006 (9) (8 до 28.08.2006)	Алтайский политехнический институт им. И.И. Ползунова Б-I № 242326 от 15.06.1977 ***Инженер-электрик «Электроснабжение промышленных предприятий городов и сельского хозяйства»***	1. Основы проект. эл. сетей 2. Электрос снаб. отрасли 3. Технич. обслуживание и ремонт электр. и эл. механичес. оборудования 4. Эл. монт. практика	42/ 17	высшая	***ГОУ ВПО "Алтайский государственный университет"*** "Создание электронного учебно-методического комплекса" 17.05.2010-29.05.2010 72ч. ***АО «Запсибэлектромонтаж» г. Новокузнецк*** «Изучение документации и конструкции электрооборудования, ознакомление с типовыми схемами электрооборудования и снабжения промышленных предприятий» 11.02..2013- 25.02.2013 72ч. (стаж.) ***ГОУ «КРИРПО»*** «Модульные программы профессионального обучения обучающихся в соответствии с потребностями работодателей» 10.11.2014-21.11.2014 72 42АВ 001710 ПО «Прогресс» Ознакомление с правилами ТБ, ПБ и производственной санитарии» 01.10.2014- 15.10.2014 – 72ч.	24.04.2013 Сертификат №910 27.05.15
10	Водоватова Наталья Леонидовна	13.01. 1967	Преподаватель математики (внутреннее совместительство)	Красноярский государственный университет НВ № 581088 ***Математик «Математика»***	1. Математика	26/ 26	высшая	***ВПО "Томский государственный университет"*** "Информационно-коммуникационные технологии	22.12.2011 Сертификат № 22 12.01.2014

			27.08.1993					в системе начального и среднего профессионального образования" 07.11.2011-19.11.2011 72ч. ГОУ «КРИРПО» «Теория и методика преподавания общеобразовательных дисциплин в профессиональных образовательных организациях» 02.02.2014-13.02.2014 72ч. 42АВ 002177	
11	Волкова Анна Леонидовна	05.07. 1968	Преподаватель иностранных языков 01.11.2003 (10)	Усть-Каменогорский педагогический институт ТВ № 17602 от 23.06.1989 ***Учитель английского и немецкого языков «Иностранные языки»***	1. Иностранный язык	26/ 26	высшая	***ГОУ ВПО "Алтайский государственный университет"*** «Технология проектного обучения в профессиональной школе» 15.11.2010- 27.11.2010 72ч. ***ГОУ «КРИРПО»*** «Психолого- педагогические основы профессиональной деятельности» 11.11.2013-22.11.2013 72ч. 42АВ 000174	27.03.2013 Сертификат № 1094 26.06.2014
12	Волощенко Мария Анатольевна	06.09. 1976	Преподаватель иностранных языков 01.09.2000 (13)	КемГУ г.Кемерово БВС 0209989 от 27.05.1999 ***Филолог. Переводчик в сфере профессиональной коммуникации. Преподаватель немецкого языка и литературы. «Филология»***	2. Иностранный язык	17/ 16	высшая	***ГОУ ВПО "Алтайский государственный университет"*** «Технология проектного обучения в профессиональной школе» 15.11.2010-27.11.2010 72ч. ***ГОУ «КРИРПО»*** «Психолого- педагогические основы профессиональной деятельности» 11.11.2013-22.11.2013 72ч. 42 АВ 000176	25.03.2014 Сертификат №911 27.05.15

								ГБУ ДПО «КРИРПО» «Психолого-педагогическое и методическое сопровождение конкурсов руководящих и профессионально-педагогических работников учреждений профессионального образования» - 28.09.2014-09.10.2014 72ч. Р.н. 2815	
13	Воронина Галина Федоровна	06.01.1961	Преподаватель экономических дисциплин 01.02.1995 (18)	КузПИ г. Кемерово ОВ № 218915 от 17.06.1988 ***Инженер-механик «Технология машиностроения металлорежущие станки и инструменты»*** ГК ПОУ «Сибирский политехнический техникум» 90 БА 0499742 от 22.06.2009 Бухгалтер «Экономика и бухг. учет»	1. Основы экономики 2. Экономика отрасли 3. Основы предпринимательства 4. Основы маркетинга 5. ГАК 6. Проверка дип. работ	35/21	первая	***ВПО "Томский государственный университет"*** "Информационно-коммуникационные технологии в системе начального и среднего профессионального образования" 07.11.2011-19.11.2011 72ч. ***ФГУП п/о «Прогресс»*** «Способы планирования труда и з//платы» 07.04.2014 – 21.04.2014 (ст.) ***ГОУ «КРИРПО»*** «Модульные программы профессионального обучения обучающихся в соответствии с потребностями работодателей» 10.11.2014-21.11.2014 72ч 42АВ 001709	25.11.2014

14	Высоковская Вера Владимировна	02.08. 1949	Преподаватель специальных дисциплин 26.08.2004 (9)	КузПИ г.Кемерово Я № 349291 от 11.06.1973 ***Инженер химик-технолог «Химическая технология пластических масс»*** ГК ПОУ «Сибирский политехнический техникум» 114204 0016290 от 22.06.2014г. ***Техник-механик «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)»***	1. Оборудование производства органических веществ 2. Технологическое оборудование отрасли 3. Основы автоматизации технологических процессов 4. Практика по профилю специальности	42/ 11	первая	***ГОУ «КРИРПО»*** «Контрольно-оценочные средства (КОС), ориентированные на проверку сформированных компетенций» 27.03.2012-29.03.2012 72ч. ***КОАО «Азот»*** «Изучение приемов и методов ремонта динамического и статического оборудования». 28.10.2013-08.11.2013 72ч. ***ГОУ «КРИРПО»*** «Охрана труда и пожарная безопасность» 18.03.2013-19.04.2013 72ч. ГБУ ДПО «КРИРПО» «Модульные программы профессионального обучения учащихся в соответствии с потребностями работодателей» 07.12.2014-18.12.2014 72ч.	25.11.2014 Сертификат № 701 30.04.2014
15	Витер Татьяна Ивановна	05.01. 1955	Преподаватель истории и обществоведения 28.08.1995	Кем. государственный педагогический институт Г-I № 554944 от 08.06.1978 ***Историк, преподаватель истории и обществоведения «История»***	1. История 2. Обществоведение 3. География	37/ 37	высшая	***КРИРПО*** «Современные педагогические технологии в преподавании истории и обществоведения» 09.02.2009- 30.04.2009 72ч. ГОУ «КРИРПО» «Теория и практика преподавания истории и обществознания в условиях перехода на ФГОС общего образования» 03.12.2014 – 19.12.2014 120ч. 42АА 01568	25.11.2014
16	Гусева Елена Владимировна	03.12. 1975	Преподаватель специальных дисциплин (внутреннее совместит-во)	КемГУ Г. Кемерово БВС 0750451 от 22.06.1999 ***Физик, преподаватель «Физика»***	1. Производственная практика 2. ГАК 3. ДП	16/ 16	высшая	***ГОУ «КРИРПО»*** «Создание электронных образовательных средств учебного назначения» 10.11.2008-19.11.2008 72ч.	25.03.2014

			08.04.1999	Сибирский политехнический техникум СБ 4424705 от 02.07.2004 ***Юрист*** ***«Правоведение»*** ГК ПОУ «Сибирский политехнический техникум» 90 БО 0049167 от 02.07.2008 ***Техник*** ***«Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования»***				***ОАО «Запсибэлектромонтаж*** «Типовые расчеты параметров и характеристик электрических схем» 13.05.2013-27.05.2013 72ч. ***ГОУ «КРИРПО»*** «Менеджмент в сфере профессионального образования: учебный процесс, экономика, государственно-общественная система оценки качества образования». 25.11.2013г.-24.01.2014г. 144ч. 42 АВ 000458 ГБУ ДПО «КРИРПО» «Современное производство и профессиональное образование» 09.11.2014-13.11.2014 36ч. ГБУ ДПО «КРИРПО» *Психолого-педагогические основы обучения взрослых»* 19.10.2014-27.11.2014 72ч. Удост. № 3164	Сертификат № 27 12.01.2014
17	Глинчиков Константин Евгеньевич	10.11. 1978	преподаватель	Новосибирская госуд. Академия экономики и управления АВМ 0072090 от 21.06.2002 Магистр статистики «Статистика»		5/ 5	высшая	***ФГБОУ ВПО КемГУ*** «Изучение современных направлений программирования промышленных логических контролеров» 07.10.2013 – 31.10.2013 ст. ***ООО «КОМСИБ – КУЗБАСС»*** «Модели и структуры информационных систем» 72 ч. 16.10.2013 по 30.10.2013 ст.	27.02.2014
18	Горбунчикова Марина Сергеевна	11.02. 1988	Преподаватель специальных дисциплин 29.08.2011 (2)	ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности» ВСГ 3726404 от 11.06.2009 ***Инженер***	От. по ух. до 17.10.2016	5/5	первая	***ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности»*** «Управление инновациями в торговле и общественном	26.06.2013

				«Пищевая биотехнология» Диплом Минобразования и науки РФ при КемТИПП ДКН № 179365 от 30.11.2012 ***Кандидат технических наук***				питании» 25.10.2010- 29.10.2010 72ч. ***КОАО «Азот»*** «Изучение эффективных схемных решений химико-технологических процессов в структуре современного предприятия» 15.04.2014-29.04.2014 (стаж.)	
19	Горбунова Неля Викторовна	08.03. 1976	Преподаватель физики (внутреннее совместительство) 08.04.1999 Педагог-организатор 01.09.2003	КемГУ г. Кемерово БВС 0750450 от 22.06.1999 ***Физик, преподаватель. «Физика»***	1. Физика 2. Электротехника	16/ 16	первая	***КРИРПО*** «Научные основы элементарного курса физики. Методика преподавания физики» 19.01.2009- 30.01.2009 72ч. ***КРИРПО*** «Организация и сод-ие внеаудитор. Работы в учреждении ПО по формированию и разв-ию общих и профессион. компетен. об-я» 11.03.2013- 15.03.2013 36ч ***ГОУ «КРИРПО»*** «Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности» 17.02.214-28.02.2014 72ч. ***ФГУП ПО «Прогресс»*** «Обслуж. и ремонт трансформаторов, электродвигателй….» 19.0.2014-01.06.2014 72ч.	24.12.2014 Сертификат № 510 От 06.04.2014
20	Двойнишникова Альбина Рамисовна	13.03. 1982	Преподаватель юридических дисциплин 10.01.2006 (7)	Кемеровский профессиональный колледж СБ 2998875 от 15.06.2011 ***Юрист «Правоведение»*** ГОУ ВПО «Кемеровский	1. Конституц. право 2. Жилищное право 3. Муницип. право 4. Нотариат 5. Трудовое право 6. Угловно-	12/ 10	высшая	***ГОУ ВПО «Алтайский государственный университет»*** «Инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов»	25.03.2014 Сертификат № 511 06.04.2014

				государственный университет» ВСГ 0901852 от 20.06.2006 ***Юрист «Юриспруденция»***	исполнительное право 7. Преддипл. практика			18.05.2009-29.05.2009 72ч. ***ГОУ «КРИРПО»*** «Нормативно-правовое обеспечение деятельности учреждений профессионального образования» 20.01.2014-31.01.2014 72ч. 42 АВ 000506 ***Управление МВД России по г. Кемерово (Кировский р.)*** «Ознакомление с практической деятельностью подразделения дознания в органах внутренних дел» 28.05.2014 – 10.05.2014 ст.	
21	Ефремова Олеся Васильевна	08.07. 1981	Преподаватель истории 27.08.2011 (2)	ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет» ВСВ 0560315 от 22.06.2004 ***Историк, преподаватель истории «История»***	От по ух. до 31.12.2016 (с послед проодолж.)	11/ 11	высшая	***КРИРПО*** «Создание электронных образовательных средств учебного назначения» 11.03.2013-22.03.2013 72ч.	25.12.2013
22	Евдокимова Ольга Николаевна	16.10. 1957	Преподаватель математики 19.01.2012 (2)	КемГУ г. Кемерово Д-I № 102253 от 24.06.1980 ***Математик, преподаватель «Математика»***	1. Математика 2. Элементы высшей математики 3. Информатикам и ИКТ 4. Информационные технолог. в профессиональной деятельности	24/ 23	первая	***ТГУ систем управления и радиоэлектроники*** «Информационные технологии» 27.08.2008-30.08.2008 48ч. ***Официальный авторизованный учебный центр компании Mandriva*** Курс LIVX «Введение в Linux» 03.11.2008- 07.11.2008 22ч. ***ГОУ КРИРПО*** «Создание электронных образ-х средств учебного назнач.» 20.01.2014 – 25.01.2014 108ч. 42 АВ 001145	28.02.2014

23	Елисеенко Ольга Владимировна	28.11.1978	Преподаватель математики 26.08.2008 (5)	КемГУ г. Кемерово ДВС 1455165 от 15.06.2001 ***Математик, преподаватель «Математика»***	Математика	14/14	первая	***ГОУ «КРИРПО»*** «Технология подготовки к ЕГЭ обучающихся образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования по предмету математика» 20.11.2008- 07.02.2009 72ч. Рег № 4246	22.04.2014
24	Застрожина Надежда Егоровна	09.06.1958	Мастер ПО 02.05.2012 Перевод в преподаватели с 01.09.2014г.	Кемеровский химический техникум имени Ленинского комсомола ГТ № 433068 от 27.06.1980 ***Техник-технолог «Технология органического синтеза»***		37/6	первая	***КРИРПО*** «Пакеты прикладных программ для начинающего пользователя» 06.11.2012-16.11.2012 72ч. Р.№ 1314 КОАО «Азот» «Физико-химические методы анализа (газохроматографические спектрофотометрические методы анализа)» 01.07.2014 – 30.07.2014 72ч. (ст.) ГОУ «КРИРПО» «Мониторинг качества профессионального образования в условиях реализации ФГОС» 01.04.2014-24.04.2014 72ч. 42АВ 002706	25.11.2014
25	Зубач Татьяна Евгеньевна	06.09.1976	Зам. дир-ра по УР, преподавт. Спец. дисцип. (внутр. совм.) 01.09.2011	Кемеровский технологический институт пищевой промышленности БВС 0134871 от 17.06.1998 ***Инженер «Автоматизация технологических процессов и производств»*** ***ГОУ «КРИРПО»***		17/11	первая	***«Институт ПК и переподготовки работников ПО» филиал ГОУ ВПО «Сибирский госуд. технологический университет»*** «Основные подходы к проектированию основных профессиональных программ	25.03.2014 Сертификат №953 27.05.15

				«Прикладная математика» Диплом о профессиональной переподготовке 42 АВ 0000003 С 21.10.2013 – 23.05.2014 «Менеджмент в образовании» Выдан 03.06.2014Г.				СПО и НПО в контексте требований ФГОС третьего поколения» 01.02.2010- 02.02.2010 – 16ч. ***ГОУ ДПО «Кемеровский объединенный УМЦ по гражданской обороне, ЧС, сейсмической и экологической безопасности»*** «Защита населения и территорий от ЧС» 29.03.2010 – 02.04.2010 36ч. ***ГОУ ВПО «Московский ГТУ им. Баумана»*** «Инновационная деятельность в образовании» 23.0.2011 – 03.06.2011 72ч. ***ГОУ «КРИРПО»*** «Контрольно-оценочные средства (КОС), ориентировапнные на проверку сформированных компетенций» 27.03.2012 – 29.03.2012 24ч. *ГОУ «КРИРПО»* «Нормативно-правовое обеспечение деятельности учреждений профессионального образования» 19.01.2014 – 30.01.2014 72ч. КОАО «Азот» Итоговая проверка теоретических и практических навыков по профессии слесарь по КИПиА 12.11.2014г. стаж.	
26	Ипатова Оксана	07.08. 1975	Преподаватель информатики	КемГУ г. Кемерово АВС 0993395 от 26.06.1998	1. Информ-ка ИКТ 2. Компьют.	16/ 16	высшая	***ГОУ ВПО «Томский государственный***	25.03.2014

	Геннадьевна		(внутреннее совместительство) 03.01.2001	***Математик***	моделирование 3. Информац. технологии в профессиональной деятельности 4. Выпол-ие работ по монтажу, наладке, эксплуат. и обслужив. локальных компьютерных сетей			***университет»*** «Информационные технологии в образовании» «Эффективный менеджмент в профессиональном образовании» Золотой сертификат на профессиональное знание возможностей использования системы ГАРАНТ ***ГОУ «КРИРПО»*** «Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности» 17.02.214-28.02.2014 72ч ООО «Гарант». Освоение справочной правовой системы ГАРАНТ для использования в учебном процессе в соответствии с рекомендациями госуд. обр-х стандартов» 23.06.2014-04.07.2014 ст. *Томский ГУ систем управления и радиоэлектроники* «CCENT (сетевой техник)» Введение в сетевые технологии – 70час Основы маршрутизации и коммутации – 70 час. 2014г. Удост. 702400373492 ООО «Конкорд» «Обеспечение информационной безопасности компьютерных систем» 15.07.2014 – 28.08.201 240ч.	

27	Ильенко Светлана Викторовна	06.08. 1972	Преподаватель юридических дисциплин (внутреннее совместительство) 01.09.2001	КемГУ г. Кемерово ШВ № 143367 от 04.06.1994 ***Филолог, преподаватель французского яз. и литературы, переводчик. «Французский язык и литература»*** КемГУ г. Кемерово ДВС 1896209 от 22.06.2002 ***Юрист. «Юриспруденция»***	Теория государства и права Гражданское право Семейное право Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих ДП ГАК	16/ 14	высшая	***КРИРПО*** «Андрагогические и методические основы дополнительного профессионального образования взрослых в ОУ ПО» 09.11.2009-04.02.2010 72ч. ***НОУ «Учебно-деловой центр «ДИНКОМ»*** Реформа гражданского Законодательства РФ. Что нужно знать юристу и рук-лю от теории к практике» 08.07.2013г. 8ч. ***ГОУ «КРИРПО»*** «Нормативно-правовое обеспечение деятельности учреждений профессионального образования» 20.01.2014-31.01.2014 72ч. 42 АВ 000508 ***Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав Кировского района Администрации г. Кемерово*** « «Изучение вопросов воспитания несовершеннолетних в семях, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних т применения мер ответственности к родителям за ненадлежащее воспитание детей» 24.03.2014 – 04.04.2014 стаж.	23.12.2014 Сертифика № 1096 26.06.2014
28	Королева Светлана	17.08. 1945	Преподаватель физики	Кем. госуд. педагогический институт	1. Физика	44/ 43	высшая	***ГОУ «КРИРПО»*** «Охрана труда для	26.09.2012

	Филипповна		01.10.2004	Ф № 282101 от 01.07.1966 ***Учитель физики средней школы*** ***«Физика»***				руководителей и специалистов» 01.10.2010 40ч. ***ГОУ «КРИРПО»*** «Здоровесберегающее сопровождение воспитательно –образовательного процесса в учреждении профессионального образования» 12.12.2011-03.02.2011 72ч. ***ГОУ «КРИРПО»*** «Теория и практика физического образования в условиях перехода на ФГОС ОО» 30.01.2013-15.02.2013 120ч.(пер.) ГОУ «КРИРПО» «Теория и методика преподавания общеобразовательных дисциплин в профессиональных образовательных организациях» 24.02.2014-06.03.2014 72ч. 42АВ 002454	
29	Кузнецов Юрий Николаевич	17.12. 1948	Преподаватель специальных дисциплин 16.12.1998	Кузбасский политехнический институт Ф-1 № 705075 от 11.06.1975 ***Инженер химик-технолог Химическая технология твердого топлива***	1. Вып-нение работ по профессии слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 2. УП.06.01 Слесарная	42/ 21	первая	***ФГУ ПО «Прогресс»*** «Типовое оборудование промышленного предприятия» 11.03.2009-27.03.2009 72ч. ГОУ «КРИРПО» «Модульные программы профессионального обучения обучающихся в соответствии с потребностями работодателей» 10.11.2014 – 21.11.2014 72ч. 42 АВ 001722 ***ООО «Мастер-сервис»*** «Изучение передовых методов	25.11.2014

								работы на металлорежущих станках» 20.10.2014 – 03.11.2014 стаж.	
30	Кузнецова Наталья Викторовна	02.07. 1976	Преподаватель русского яз. и литературы 26.01.2001	КемГУ АВС 0486869 от 15.06.1998 ***Учитель русского яз. И литературы, педагог-психолог*** ***«Филология»***	1. Русский язык 2. Литература Выход на работу 19.10.2014	16/ 16	высшая	***ГОУ «КРИРПО»*** «Технология подготовки к ЕГЭ обучающихся образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования по предмету русский язык» 20.11.2008-07.02.2009 72ч. ***ГОУ «КРИРПО»*** «Актуальные проблемы преподавания теории и практики русского яз. и литературы» 23.03.2009-10.04.2009 108 ***ГОУ «КРИРПО»*** «Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности» 31.10.2011-18.11.2011 108 42АВ 001101	25.04.2012
31	Конради Любовь Владимировна	10.08. 1956	Преподаватель истории 27.08.2007	Целиноградский гос. педагогический институт им. С. Сейфуллина ЛВ № 093105 от 30.06.1986 ***Учитель начальных классов «Педагогика и методика начального образования»*** **Кузбасский рег. институт повышения квалиф. и переподготовки работников образования** ПП № 821827 от 21.08.2006 ***«Педагогика, психология и методика преподавания***	1. История 2. Основы правоведения 3. Обществоведение	41/ 39	высшая	***ГОУ ДПО «Кемеровский объединенный учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и экологической безопасности»*** Вопросы гражданской обороны Защита населения и территорий от ЧП 23.01.2012-27.01.2012 36ч. ГОУ «КРИРПО» «Теория и методика преподавания общеобразовательных	26.03.2014

				школьных дисциплин» ***Направление «История»***				дисциплин в учреждениях среднего профессионального образования» 21.10.2013 – 18.04.2014 108 42 АВ 001101	
32	Лыченков Сергей Викторович	14.02. 1956	преподаватель	***КемГУ*** ПВ № 433350 от 21.06.1988 Математика Математик, преподаватель		35/ 9	первая	ГОУ «КРИРПО» «Управление самостоятельной работой обучающихся профессионально-педагогическими работниками» 3.12.2012 – 14.12.2012г. 72ч. ГОУ «КРИРПО» «Теория и методика преподавания общеобразовательных дисциплин в учреждениях среднего профессионального образования» 23.03.2014 – 03.04.2014 72 42АВ 002521	26.08.2014
33	Морозова Елена Геннадьевна	05.05. 1970	Преподаватель экономических дисциплин 02.09.2013	КемГУ УВ № 103986 от 27.06.1992 ***Историк, преподаватель истории и обществоведения «История»*** **Кемеровский институт(филиал)ГОУ ВПО «РГТУ»** ПП № 813068 от 24.03.2008 ***«Экономика и управление на предприятии»***	1. Финансы, налоги и налогообложение 2. Основы экономической теории 3. Экономика организации 4. Экономика 5. ГАК 6. Преддип. практика	23/ 23	высшая	***Кемеровский институт РГТЭУ*** «Формирование и оценка системы менеджмента качества в соответствии с требованиями типовой модели» 19.11.2007 – 23.11.2007 72ч. ***Кемеровский институт РГТЭУ*** «Менеджмент качества в образовании» 19.11.2007 – 03.11.2011 144ч. ГОУ КРИРПО «Теория и методика преподавания общ-х дисциплин в учр-ях СПО» 21.10.2013 – 18.04.2014 108ч. 42 АВ 001108	25.11.2014 Сертификат №913 27.05.15
34	Мастиков Дмитрий	05.06. 1973	Преподаватель ОБЖ	КемГУ ЭВ № 337710 от 24.06.1995	1. Охрана труда 2. Охрана труда и	21/ 3	первая	***ГОУ «КРИРПО»*** «Вопросы гражданской	28.05.2014

	Борисович		01.06.2013	***Историк, преподаватель «История»***	техники безопасности 3. Безопасность жизнедеятельности 4. НВП			обороны» «*Защита населения и территорий от чрезвычайных ситуаций»* 26.11.2012 – 30.11.2012г. 36ч. ***ГОУ «КРИРПО»*** *«Охрана труда и пожарная безопасность»* 19.09.2013г. 46ч. ГОУ «КРИРПО» *«Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности»* 17.02.2014 – 28.02.2014 72ч. 42АВ № 000737	Сертификат № 1344 12.11.2014
35	Митюрин Владимир Васильевич	17.09. 1951	Преподаватель специальных дисциплин 01.11.2012	Кузбасский политехнический институт Я № 349454 от 08.06.1968 ***Инженер-электрик «Электрификация и автоматизация горных работ»***	приборов.	41/ 4	первая	***ОАО «Азот»*** Знакомство с оборудованием ЦЭС, методологической технологией ремонта эл. машин и технологией ремонта на участке ВВ трансформаторов ЭРЦ» 14.11.2013-28.11.2013г 72ч. ***ГОУ «КРИРПО»*** «Модульные программы профессионального обучения учащихся в соответствии с потребностями работодателей» 10.02.2014 – 21.02.2014 72ч. 42 АВ 000647	25.06.2014 Сертификат № 1099 26.06.2014
36	Майоров Эдуард Николаевич	13.05. 1973	преподаватель	Новосибирский госуд. университет ФВ № 449130 от 25.06.1996 Математик-преподаватель «Математика» ГОУ НПО профессиональное училище №3 Свидетельство 42 АА 0008 от 16.11.2012г. Оператор эл.-вычислительных и вычислительных машин		18/ 3	первая	***ГОУ «КРИРПО»*** «Использование мультимедиатехнологий в образовательном процессе» 12.03.2012 – 16.03.2012 36ч. сертификат р/н 333 УЦ ADVANCED NRAINING 18.02.2013 – 22.02.2013 «Microsoft 6425….» сертификат УЦ ADVANCED NRAINING	25.11.2014

								04.03.2013 – 09.03.2013 «Использование сетевого об-ия Cisco (ч.2) УЦ ADVANCED NRAINING 25.03.2013 – 29.03.2013 «Использование сетевого об-ия Cisco (ч.3) ГОУ «КРИРПО» «Создание электронных образовательных средств учебного назначения» 12.01.2014 – 03.04.2014 108ч. 42АВ 002557 ООО «Конкорд» «Обеспечение информационной безопасности компьютерных систем» 15.07.2014 – 28.08.201 240ч.	
37	Маркова (Некрасова) Елизавета Павловна	04.07.1991	Преподаватель теоретической механики	ГК ПОУ «Сибирский политехнический техникум» 42 СПО 0002350 от 02.07.2013 «Автоматизация технологических процессов и производств (по отр.)		3/2	первая	***«Тяжстрой 2000»*** «Техника безопасности в профессиональной деятельности 21.04.2014 – 09.05.2014 - стаж. ГОУ «КРИРПО» «Комплексное сопровождение подготовки квалифицированных рабочих в учреждении профессионального образования по основным видам экономической деятельности региона» 16.02.2014-27.02.2014 72ч.	23.07.2014
38	Насибуллина Марина Андреевна	06.09.1985	Преподаватель физкультуры	ГК ПОУ Юргинский техникум отраслевых технологий и права СБ 4199470 Правоведение «Юрист» Студентка КемГУ г. Кемерово		12/8	по должности «преподаватель»		09.10.2014г.

				5 курс «Физ. культура» и спорт»					
39	Николаева Ольга Александровна	09.04.1978	Преподаватель иностранного яз. 01.11.2013	КемГУ г. Кемерово ИВС 044937\0 от 09.06.2003 ***Филолог, преподаватель немецкого языка и литературы. Переводчик в сфере профессиональной коммуникации «Филология»***	1. Иностранный язык	13/11	первая	***ГОУ «КРИРПО»*** «Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности преподавателя иностранных языков» 13.09.2010-01.10.2010 108ч. ***ГОУ «КРИРПО»*** «Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности преподавателя иностранных языков» 28.02.2011 – 18.03.2011 116ч. *ГОУ «КРИРПО»* «Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности» 09.02.2014 – 20.02.2014 72ч. 42АВ 002275	25.11.2014
40	Олегова Оксана Павловна	27.01.1982	Преподаватель юридических дисциплин 27.08.2012	Кемеровский профессионально-технический колледж СБ 3647616 от 15.06.2002 ***Юрист «Правоведение»*** ФГБОУ ВПО «РГТЭУ» КТ № 33723 от 27.02.2013 ***Юрист «Юриспруденция»***	1. Право и организация социального обеспечения. 2. Уголовное право. 3. Гражд. проц. 4. Организация работы органов и учр. соц. защиты насел., органов ПФР 5. Психология социально-прав. деятельности	8/3	первая	ГОУ «КРИРПО» «Управление персоналом» 31.03.2014 – 11.04.2014 72ч. 42 АВ 000981 ***УМВД России по г. Кемерово (Кировский р.)*** Ознакомление с практической деятельностью подразделения дознания в органах внутренних дел» 16.06.2014 – 30.06.2014 ст.	25.06.2014 Сертификат №1372 16.12.2014
41	Протас Галина Ивановна	19.09.1956	Преподаватель специальных дисциплин 26.06.1978	Кемеровский государственный педагогический институт Г-I № 554141 от 19.06.1978 ***Химик, преподаватель «Химия»*** Кемеровский институт (филиал) ГОУ ВПО	1. Статистика 2. Основы ВЭД 3. Теоретические основы товароведения 4. Стандартизация, метрология и подтверждение соответствия.	37/37	высш.	***ООО «БАКСИ» г. Кемерово*** «Установление контактов с деловыми партнерами, заключение договоров и контроль за их выполнением» 26.03.2013 –08.04.2013 72ч. ГОУ «КРИРПО» «Управление учебно-	23.04.2014 Сертификат №704 30.04.2014

				«Российский государственный торгово-экономический университет» ПП № 813069 ***«Товароведение и экспертиза товаров»*** 02.12.2007-24.03.2008 504ч.	5. Безопасность банковской деятельности			производственным процессом в учреждении проф. обр-ия» 72ч. 24.03.2014-04.04.2014 42 АВ 000966 ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Плеханова» «Особенности преподавания учебной дисциплины «Документационное обеспечение управления» для специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» 23.12.2014-26.12.2014 32ч.	
42	Петрушенко Нина Александр. (Гарбузова)	25.02. 1987	Преподаватель иностранного языка 01.01.2011	ГОУ ВПО «КемГУ» ВСГ 3033815 от 03.06.2009 ***Филолог, преподаватель немецкого и английского языков и литературы «Филология»*** КемГУ г. Кемерово ППК 156636 от 30.07.2009 ***«Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» «Филология»***	1. Иностранный яз. В отпуске по уходу за ребенком до 25.08.2016	6/6	б/к		Отпуск по ух. за реб., д/о
43	Пешкова Елена Степановна	19.04. 1953	Преподаватель экономических дисциплин 01.09.2012	Кемеровский гос. педагогический институт Э № 775698 от 26.06.1974 ***Учитель математики Математика*** Кемер. институт (филиал) ГОУ ВПО «РГТЭУ» ПП № 813077 от 02.04.2008 «Финансовый менеджмент» 504ч. (02.12.2007 – 24.03.2008)	1. Организация бухгалтерского учета в банках. 2. Налоги и налогообложение. 3. Ведение расчетных операций. 4. Осуществление кредитных операций. 5.ганизация безналичных расчетов	39/ 9	первая	ГОУ «КРИРПО» «Управление учебно-производственным процессом в учреждении проф. обр-ия» 24.03.2014 -04.04.2014 72 42 АВ 000964 ***Кем. инст. (филиал) ФГ БОУ ВПО РЭУ им. Г.В. Плеханова*** «Финансы и банковское дело» 05.05.2014-18.05.2014 (ст.)	23.047.2014 Серт. № 1100 26.06.2014

44	Рогова Татьяна Георгиевна	14.02. 1948	Преподаватель специальных дисциплин 01.09.1986	Томский ордена Октябрьской революции и ордена Трудового и Красного Знамени политехнический институт им. С.М. Кирова Ю № 476372 от 26.06.1972 ***Инженер химик – технолог «Технология неорганических веществ и химических удобрений»***	1. Устройство автомобиля 2. Охр. труда 3. Ведение техн. проц. химич. пр -ва 4. Выпо-ние работ по проф оператор техн установок 5. Технология орг. веществ	44/ 38	высшая	***ГОУ «КРИРПО»*** «Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности» 19.11.2012-30.11.2012 72ч. ***ФГУП ПО «Прогресс»*** Ведение технологического процесса производства. Модернизация технологии, экспериментальных и исследовательских работ» 16.12.2013 –28.12.2013 ст. ГОУ «КРИРПО» «Комплексное сопровожденипе подготовки квалифицированных рабочих в учреждении профессионального образхования по основным видам экономической деятельности региона» 16.02.2014-27.02.2014 72ч. 42АВ 002304 *ООО ПО «Химпром»* «Изучение технологической схемы производства», 19.10.2014 – 03.11.2014, 72ч. ст.	25.03.2014 Сертификат №914 27.05.15
45	Романюк Ирина Александр.	12.07. 1978	Преподаватель русского языка и литературы 20.03.2006	КемГУ г. Кемерово ДВС 1896309 от 14.06.2002 ***Филолог, преподаватель русского яз. и литературы «Филология»***	1. Русский язык 2. Литература	17/ 17	первая	ГОУ «КРИРПО» «Орг-ия и содержание внеаудит. работы в учреждении проф. образования по формированию и развитию общих и проф-х компетенций обучающихся» 12.05.2014-23.05.2014 72 42 АВ 001205	25.03.2014 Сертификат №915 27.05.15

46	Сотникова Надежда Валентиновна	25.12. 1975	преподаватель	г. Омск Сибирский ГУ физ. Культуры и спорта (филиал г. Кемерово) *ИВС 0250313 от 17.06.2003* *Специалист по физ. Культуре и спорту* *«Физ. Культура и спорт»*		18/ 18	высшая	ГОУ «КРИРПО» «Орг-ия и совершенств. Образ-го и тренировочного процессов физ. Культуры в УПО на основе достиж. современной науки» 14.05.2012 – 25.05.2012 78ч. Уд. № 1096 ГОУ «КРИРПО» «Орг-ия и совершенств. Образ-го и тренировочного процессов физ. Культуры в УПО на основе достиж. современной науки» 30.09.2013 – 07.02.2013 108ч. 42 АВ 000540	28.01.2014
47	Савоськина Марина Николаевна	05.06. 1965	Методист, преподаватель	КемГУ г. Кемерово ПВ № 434093 ОТ 21.06.1988 Химик, преподаватель «Химия» Диплом о переподготовке КемГУ г. Кемерово ДВП № 037256 от 20.06.1995 Практический психолог «Практическая психология»		25/ 21	высшая	ГОУ «КРИРПО» «Теория и практика орг-ии деят-ти учреждения доп. обр-ия детей в условиях развивающегося обр-ия» 26.03.2009 – 15.04.2009 144ч. Св-во р/н 100137 ГОУ «КРИРПО» «Теория и методика педагогической экспертизы деятельности обр-х учр. общего и профессионального обр-ия и мониторинга госуд. обр-х стандартов» 22.09.2014-03.10.2014 72ч.	27.11.2013
48	Сальников Игорь Иванович	07.07. 1968	преподаватель	КузПИ г. Кемерово ИВ № 932239 от 16.05.1990 Горный инженер – маркшейдер Маркшейдерское дело ГОУ НПО профессиональное училище №3 42АА 0003 от 18.06.2012 ***Электромонтер по ремонту***		25/ 3	первая	***АНО Учебный центр повышения квалификации специалистов*** Удостоверение № 3574 «Исправное состояние и безопасная экспл. Тепловых энергоустановок» 31.08.2011г. ***ГОУ «КРИРПО»***	25.11.2014 Сертификат № 1345 12.11.2014

				и обслуживанию электрооборудования 5 разряда.				«Повышение квалификации мастеров ПО, преподавателей в профильных организациях» 18.02.2013-01.03.2013 72ч. Р.№ 1621	
49	Синьков Владимир Владимирович	04.08. 1983	Преподаватель С 01.09.2014	Профессиональное училище №3 А № 308233 от 23.06.2003 ***Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике*** ГК ПОУ «Кемеровский государственный профессионально-педагогический колледж» от 25..06.2009 ***Мастер ПО, техник «Профессиональное обучение (по отраслям)»*** Студент 5 курса ФГБОУ ВПО КГТУ г. Кемерово «Машины и аппараты химических производств»		12/ 12	По стажу работы	КОАО «Азот» «Итоговая проверка теоретических знаний и практических навыков при подготовке вновь принятых рабочих, переподготовке, обучение рабочих вторым профессиям и повышении квалификации на производственно-технических курсах» 01.03.2012г. (получена профессия Слесарь по КИПиА) КРИРПО «Использование пакета свободного программного обеспечения в воспитательно-образовательном процессе учреждений НПО, СПО» 10.10.2012-18.10.2012 72 ч.	25.11.2014 Серт. №917 27.05.2014
50	Сорокина Татьяна Сергеевна	12.08. 1978	Преподаватель информатики (внутреннее совместительство) 02.09.2002 Нач. заочного отделения 01.09.2013	КемГУ г. Кемерово ДВС 1890459 от 24.06.2002 ***Математик, преподаватель «Математика»***	1. Информатика и ИКТ 2. Информационные технологии в профессиональной деятельности С/У	16/ 16	высшая	***КРИРПО*** «Создание электронных образовательных средств учебного назначения» 10.11.2008-19.11.2008 72ч. ***АНО «Образовательный центр Гарант» г. Москва*** Золотой сертификат на профессиональное знание возможностей использования системы ГАРАНТ 07.11.2013 ***ГОУ «КРИРПО»*** «Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности»	25.03.2014 Сертификат № 1346 12.11.2014

								17.02.214-28.02.2014 72ч. 42 АВ 000747 ***ООО «ГАРАНТ»*** Освоение справочной правовой системы ГАРАНТ для использования в учебном процессе в соответствии с рекомендациями госуд. обр-х стандартов» 23.06.2014-04.07.2014 ст.	
51	Севостьянов Сергей Николаевич	15.07. 1954	Преподаватель 01.09.2014г.	***Кемеровский индустриально-педагогический техникум*** НТ № 344478 от 28.06.1990 Техник-электрик, мастер ПО «Эл. Оборудование промышленных предприятий и установок»		32/ 15	По стажу работы	ГОУ «КРИРПО» «Мотивация учебной деятельности» 26.10.2010 – 26.04.2011 72ч. Уд. р/н 4636 ГОУ «КРИРПО» «Мониторинг качества профессионального образования в условиях реализации ФГОС» 01.04.2014 - 24.04.2014 72ч. 42АВ 002717 КОАО «Азот» «Охрана труда и ТБ….» 21.12.2014 – 08.02.2016	25.11.2014 Сертификат №916 27.05.15
52	Симикова Анна Алексеевна	23.02. 1988	Преподаватель 01.09.2014	ФГБОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности» (по отраслям) ОКА 3 25897 от 11.06.2013 Инженер «Автоматизация технологических процессов и производств» (по отраслям) ФГБОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности» 104205 0012671 от 26.06.2014 Магистр «Автоматизация технологических процессов и		1/ 1	б/к	КемТИПП «Средства автоматизации и управления в производстве цемента» В объеме 72ч. Удостов. № 225 от 0.06.2014г.	

				производств»				
53	Синькова Наталия Евгеньевна	17.06. 1995	Педагог-психолог, преподаватель	Новокузнецкий государственный педагогический институт БВС 0620886 от 06.07.1999 Преподаватель дошкольной педагогики и психологии, педагог-психолог для работы с детьми дошкольного возраста с отклонениями в развитии. «Дошкольная педагогика и психология»		18/ 16	высшая	***ГОУ «КРИРПО»*** «Формирование комфортного психологического климата в педагогическом коллективе» 19.01.2014 – 17.04.2014 72ч. 42АВ 002693	26.11.2014
54	Трухина Татьяна Владимировна	11.02. 1951	Преподаватель математики 01.09.2010	Кемеровский государственный пед. институт Щ № 694438 от 25.06.1973 ***Учитель математики Математика***	1. Математика	41/ 41	высшая	***ГОУ «КРИРПО»*** "Теория и методика преподавания общеобразовательных предметов в учреждениях начального и среднего профессионального образования» 19.11.2012-30.11.2012 72ч. *ГОУ «КРИРПО»* «Пакеты прикладных программ для начинающего пользователя» 10.03.2014 – 20.03.2014 72ч. 42АВ 002501	23.04.2014
55	Тремблюк Нина Александровна	09.08. 1960	преподаватель	Комсомольский на Амуре политехнический институт ЛВ № 186344 от 20.06.1984 ***Инженер – электрик «Электроизоляционная и кабельная техника»*** Кемеровский государственный профессионально-педагогический колледж АК 0466558 от 04.03.2003		28/ 19	высшая	***ГОУ «КРИРПО»*** «Создание электронных образовательных средств учебного назначения» 07.09.2009 – 25.12.2009 144ч. ***ГОУ «КРИРПО*** «Разработка и экспертиза основных профессиональных образовательных программ НПО, СПО в соответствии с требованиями ФГОС нового	25.11.2014

				Мастер ПО «Профессиональное обучение (по отраслям)» ГОУ НПО профессиональное училище №3 42 АА 0005 от 31.10.2012 ***Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике 5 разряда.***				поколения» 24.01.2011-18.02.2011 72ч. КОАО «Азот» Присвоена профессия Слесарь КИП иА от 01.03. 2012г. ст. ГОУ «КРИРПО» «Мониторинг качества профессионального образования в условиях реализации ФГОС» 01.04.2014-24.04.2014 72ч. 42АВ 002720	
56	Ушакова Наталья Анатольевна	14.12. 1959	Преподаватель информатики 02.09.1985	Томский государственный университет им. В.В. Куйбышева ЖВ № 877790 от 16.06.1982 ***Механик «Механика»*** Медиаресурс холдинг Интернет-центр Свидетельство О прохождении квалиф. Курса № 000225 от 22.12.2000 «Компоненты технологии WWW и дополнительные средства INTERNET INTERNET EXPLORER начальный курс, язык гипертекстовой разметки HTML	1. Информ. и ИКТ 2. Компьют. Моделир-ние 3. Вычислит. техника 4. Информац. технологии в професс. деятельности С/У 5. Устройство и обслуживание локальных компьютерных сетей	33/ 30	высшая	***Новосибирский государственный университет*** «Алгоритмизация и программирование» 10.10.2011-05.11.2011 72ч. Образовательный центр «Школьный университет» «Компьютерный дизайн (СПО): инновационная технология обучения по Комплексной образовательной программе «Школьный университет» 11.09.2012-15.09.2012 48ч. ООО «ГАРАНТ» «Освоение справочной правовой системы ГАРАНТ для использования в учебном процессе в соответствии с рекомендациями госуд. обр-х стандартов» 23.06.2014-04.07.2014 ст. ГОУ «КРИРПО» «Теория и методика преподавания общеобразовательных предметов в учреждениях среднего профессионального образования»	23.04.2014 Сертификат №918 27.05.15

								23.03.2014 – 03.04.2014 72ч 42АВ 002531	
57	Углова Наталья Александровна	21.10. 1981	Преподаватель иностран. яз. 01.09.2013	КемГУ г. Кемерово ИВС 0066355 от 09.06.2003 ***Филолог, преподаватель немецкого языка и литературы, переводчик в сфере профессиональной коммуникации «Филология»***	1. Иностранный язык	14/8	первая	***ГОУ «КРИРПО»*** «Психолого-педагогическое и методическое сопровождение конкурсов рук-х и проф.-педагогич. работников учреждений профес. обр-я» 02.12.2013-18.04.2014 144ч. 42 АВ 00108 ***Пед.У «Первое сентября», Факультет обр-я МГУ им. М.В. Ломоносова*** «Преподавание дисциплин образов. Области «Филология» 01.09.2013-30.05.2014 108ч. № ED-A-260810/272-22-707 Рег. ED –А-260810/272-22-707	2.06.2014 Серт. № 109 от 04.03.2014
58	Чибикова Людмила Яковлевна	16.01. 1954	преподаватель	Кемеровский индустриально-педагогический техникум ЕТ № 344907 от 30.06.1982 ***Техник-строитель, мастер ПО «Промышленное и гражданское строительство»*** ГОУ НПО профессиональное училище №3 Св-во 42 АА 0006 от 16.11.2012 ***Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 5 разряда***		43/ 30	высшая	***ГОУ «КРИРПО»*** «Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности мастера ПО по профессии электрогазосварщик» 12.10.2009 – 29.10.2009 108ч. ***ООО «Феорана-СБ»*** Переподготовка, повышение квалификации и стажировка по профессии мастер ПО 10.05.2012-31.06.2012 72ч. ГОУ «КРИРПО» «Модульные программы профессионального обучения учащихся в соответствии с потребностями работодателей» 10.02.2014 – 21.02.2014 72ч.	25.11.2014 Сертификат №919 27.05.15
59	Чернышева Ольга Леонидовна	27.05. 1962	Мастер ПО 08.10.2007	КузПИ г. Кемерово ТВ № 111295 от 22.06.1989 ***Инженер химик-технолог***		34/ 24	высшая	***ГОУ «КРИРПО»*** «Психолого-педагогические основы профессиональной	25.11.2014

				«Химическая технология органических веществ» **Кемеровский областной институт усовершенствования учителей** ПП № 451288 от 16.01.2002 «Педагогика, психология и методика преподавания школьных дисциплин» «Химия» Обучается по программе профессиональной переподготовки «Педагогическое образование: учитель общеобразовательной организац ии (биология)» 02.11.2014 -28.02.2016 520 час.				деятельности преподавателя химии» 11.10.2010-29.10.2010 108ч. ***ГОУ «КРИРПО»*** КОАО «Азот» «Ознакомление о назначении пр-ва и рабочего места аппаратчика синтеза КФС 5 разряда» «Изучение технологической схемы стадии и особенностей подготовки к пуску» 01.12.2012 по 15.01.2010 72ч. «Теория и методика преподавания общеобразовательных предметов в учреждениях начального и среднего профессионального образования» 15.04.2013-26.04.2013 72ч. Р.н. 1905 ГБУ ДПО «КРИРПО» «Теория и методика преподавания общеобр. дисциплин в профессиональных обр-х орг-ях» 05.10.2014 – 16.10.2014 72ч. Р.н. 2856	
60	Чегошева Гульзада Шамгуновна	21.01. 1953	преподаватель	Новокузнецкий госуд. Пединститут Б-1 № 151814 от 26.06.1975 Общетехнические дисц-ны и труд с дополнителной специальностью физика. Преподаватель труд. Об-ия и физики средних уч. заведений		40/ 23	высшая	ГОУ «КРИРПО» «Разработка программных продуктов учебного назначения с использованием специализированных инструментальных сред» 02.12.2013 – 01.04.2014 144ч. 42 АВ 000928	27.08.2014

61	Чеботова Ирина Николаевна	26.07. 1970	Преподаватель	Государственное учреждение Кузбасский госуд. технический университет ДВС 1135298 от 05.06.2002г. Инженер «Машины и аппараты химических производств»		23/ 16	первая	ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет» «Современные образовательные технологии. Проектирование и организация самостоятельной работы студентов» 16.09.2013 – 27.09.2013 72ч. Уд. 70АВ 000543	28.01.2014
62	Шадрин Юрий Александрович	14.04. 1946	Преподаватель физвоспитания 25.08.1976	Ярославский государственный пед. институт им. К.Д. Ушинского Ш № 816752 от 21.06.1968 Преподаватель физического воспитания, учитель средней школы «Физическое воспитание»	1. Физвоспитание	46/ 46	первая	ГОУ «КРИРПО «Организация физич. Воспитания обучающ-ся в современных условиях развития профессионального образования» 17.05.2010 –28.05.2010 72ч. *ГОУ «КРИРПО»* «Пакеты прикладных программ для начинающего пользователя» 10.03.2014 – 20.03.2014 72ч. 42АВ 002504	25.11.2014
63	Шеслер Елена Леонидовна	20.11. 1966	Преподаватель профессиональ ного обучения 01.09.1995	Кемеровский индустриально-педагогический техникум 4Т № 344574 от 30.06.1989 ***Техник-электрик, мастер ПО*** ***«Эл. оборудование промышленных предприятий и установок»*** Г. Екатериенбург ГОУ ВПО «Российский государственно-педагогический университет» ВСГ 3768210 от 05.04.2010 ***Педагог профессионального обучения*** ***«Профессиональное обучение (электроэнергетика, электротехника и***	1. Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» 2. Правила устройства и эксплуатации электроустановок 3. Электрические машины 4. Компьютерное моделирование эл. схем	26/ 26	высшая	***АО «Запсибэлектромонтаж»*** «Изучение документации и конструкции электрооборудования, освоение компьютерных программ для расчетов и построения чертежей» 14.01.2013-28.01.2013 ст. *ГОУ «КРИРПО»* «Повышение квалификации мастеров произв. обучения, преподавателей в профильных организациях» 18.02.2013-01.03.2013 72ч. Рег.№ 1622 ГБУ ДПО «КРИРПО» «Исследовательская деятельность студентов в	25.12.2013 Сертификат №920 27.05.15

				электротехнологии)»				профессиональной образовательной организации» 25.01.2016-05.02.2016 72ч. 42 ПК № 000036	
64	Шумилова Наталья Владимировна	07.12. 1981	Преподаватель специальных дисциплин 24.08.2004	ГОУ ВПО «КузГТУ» ВСА 0190924 от 05.07.2004 ***Инженер «Автомобили и автомобильное хозяйство»***	1. Устройство автомобиля 2. Техническое обслуживание и ремонт автотрансп. 3. Автоперевозки 4. Правила и безопасность дорожного движения	11/ 11	высшая	***МГТУ «МАМИ»*** «Техническое обслуживание и ремонт систем и агрегатов современных автомобилей» 21.11.2011-02.12.2011 72ч. ООО «Кировская автоколонна» «Изучение методов обеспечения безотказной работы подвижного состава на линии»… 29.11.2013 – 12.12.2013 ст. *ГОУ «КРИРПО»* «Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности» 72ч. 42АВ 000832 *ГОУ «КРИРПО»* «Психолого-педагогическое и методическое сопровождение конкурсов руководящих и профессионально-педагогических работников учреждений профессионального образования» 08.12.2014-10.04.2014 144ч. 42АВ 002632	26.03.2014 Сертификат №921 27.05.15
65	Шабаева (Смирнова) Оксана Олеговна	20.11. 1972	Мастер ПО 01.09.2013	ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности» ВСГ 2378028 от 25.06.2008 ***Инженер «Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий»***		16/ 2	первая	КОАО «Азот» «Приготовление растворов различной концентрации, установление концентраций и поправочного коэффициента титрованных растворов» 01.07.2014- 30.07.2014 – 172ч. ст. Св-во об уровне квалификации 42 АА 0014	25.11.2014

								Прсв. Квалификация Лаборант хим. Анализа разряда	
66	Энгельман Наталья Петровна	08.12. 1954	Преподаватель специальных дисциплин 12.09.2001	Тамбовский институт химического машиностроения В-I № 285689 от 20.06.1977 ***Инженер-механик «Химическое машиностроение и аппаратостроение»***	1. Технич. механика 2. Эл. и электромеханическое оборудование 3. Нормоконтр. 4. Проверка ДП	38/ 14	высшая	***ГОУ «КРИРПО»*** «Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности» 19.11.2012-30.11.2012 72ч. ***ПО «Прогресс»*** «Изучение конструкторской документации, знакомство с изменениями в государственных стандартах» 01.04.2013-16.04.2013 ст. *ГОУ «КРИРПО»* «Комплексное сопровождение подготовки квалифицированных рабочих в учреждении профессионального образования по основным видам экономической деятельности региона» 16.02.2014 – 27.02.2014 72ч. 42АВ 002309 ООО «ПО «Прогресс» Конструкторская документация технологического оборудования…. 21.03.2016 – 04.04.2016 72ч.	25.03.2014 Сертификат № 1102 от 26.06.2014
67	Якупова Светлана Загитовна	29.12. 1976	Преподаватель экономических дисциплин 20.08.2007	Московский государственный университет коммерции, Кемеровский институт (филиал) ДВС 0291468 от 15.12.2000	1. Организация деятельности производ. подразделения 2. Экономика отрасли 3. Проверка ДП	14/ 14	высшая	*КОАО «АЗОТ»* «Положение об оплате труда работников» «Правила предоставления отпусков и исчисления стажа работы,	25.11.2014 Сертификат №110 04.03.2014

				Менеджер «Менеджмент»				дающего право на отпуск» 10.05.2010-14.05.2010 72ч. «Годовой график ремонта основного энергооборудования; выполнение энергосберегающих мероприятий» 17.05.2010-21.05.2010 ***ГОУ КРИРПО*** «Использование пакета свободного программного обеспеч. в воспит.-образ-ом процессе НПО, СПО» 14.09.2011-22.09.2011 72ч. ГОУ «КРИРПО» «Содержание и организация деятельности профессиональных объединений педагогов в современных условиях» 24.11.2014 -13.02.2014 72ч. 42АВ 002242 № 2227 Стажировка Банк ПАО ВТБ Филиал №5440 ВТБ24 «Взаимоотношения коммерческого банка с банком России» с 15.06.2014г.-29.06.2014г.	

Директор образовательного учреждения Лысенко В.Г. _____

ФИО подпись

Приложение В

Выписка из приказа № 532

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА

от 25.03.2015 № 532 г. Кемерово

Об установлении высшей и первой квалификационных категорий педагогическим работникам организаций Кемеровской области, осуществляющих образовательную деятельность

В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276),

ПРИКАЗЫВАЮ:

Установить с **25.03.2015** сроком на пять лет высшую квалификационную категорию следующим педагогическим работникам организаций Кемеровской области, осуществляющих образовательную деятельность:

- по должности «преподаватель»:

Гусевой Елене Владимировне	- преподавателю ГОУ СПО « Томь – Усинский энерготранспортный техникум

Начальник департамента А. В. Чепкасов

ВЕРНО:
Секретарь аттестационной комиссии
департамента образования и науки
Кемеровской области И.Г.Сован