МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Донской политехнический колледж» (ГПОУ ТО «ДПК»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГПОУ ТО «ДПК»
_____ Т.А. Советова
«___» _____ 2025г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
_____ Р.А. Скоглякова
«___» _____ 2025г.

Принята на заседании Педагогического совета
Протокол № _____
от «___» _____ 2025г.

Сроки реализации Программы 2025-2029 гг.

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Донской политехнический колледж»

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Паспорт Программы	3
2.	Концептуальное обоснование Программы	16
2.1	Содержание проблемы, необходимость её решения программно-целевым методом	16
2.2	Цели и задачи комплексной программы совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров ГПОУ ТО «ДПК» на 2025-2029 годы	18
2.3	Модель системы непрерывного образования, повышения профессионального мастерства педагогов	20
3.	Аналитическое обоснование Программы	25
3.1	Анализ кадрового потенциала ГПОУ ТО «ДПК»	25
4.	Стратегический план реализации Программы	30
5.	Прогноз конечных результатов реализации Программы	38
5.1	Описание показателей индикаторов эффективности реализации Программы	39
6.	Ресурсное обеспечение Программы	40

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	**Комплексная программа совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Донской политехнический колледж».**
Назначение программы	Программа предназначена для определения и реализации эффективных механизмов организации непрерывного образования, развития вариативных форм повышения квалификации, подготовки и переподготовки профессиональных кадров с целью повышения качества образовательной деятельности.
Основания для разработки программы	➢ Конституция Российской Федерации от 12.12.1993г.; ➢ Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; ➢ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ; ➢ Концепция долгосрочного социально-экономического развития России на период до 2020 г., утвержденная распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008г. № 1662-р; ➢ Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства РФ от 26.12.2017г. №1642; ➢ Комплексная программа повышения

	профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, утвержденная заместителем Председателя Правительства Российской Федерации 28.05.2014 г. № 3241 п-П8; ➢ Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; ➢ Постановление Правительства РФ от 10 апреля 2023 г. № 580 «О разработке и утверждении профессиональных стандартов»; ➢ Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 г. №584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»; ➢ Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) в сфере подготовки специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих (служащих);

	➢ Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих; ➢ Закон Тульской области от 30.09.2013г. №1989-ЗТО «Об образовании»; ➢ Профессиональные стандарты: Педагог дополнительного образования детей и взрослых, утвержденный приказом Минтруда России № 652н от 22 сентября 2021 г., «Педагог-психолог (психолог в сфере образования), утвержденный приказом Минтруда России № 514н от 24.07.2015; «Специалист в области воспитания», утвержденный приказом Минтруда России №53н от 30.01.2023г.; «Мастер по вождению транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий», утвержденный приказом Минтруда России № 603н от 28.09.2018; ➢ Локальные акты колледжа: – Устав ГПОУ ТО «ДПК»; – Коллективный договор между работодателем и работниками ГПОУ ТО «ДПК» на 2023– 2025г.г. – Программа развития приносящей доход деятельности ГПОУ ТО «ДПК»; – Положение о первичной профсоюзной организации государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Донской политехнический колледж»; – Положение об аттестации заместителей директора и руководителей структурных подразделений ГПОУ

	ТО «ДПК»; – Положение об аттестационной комиссии ГПОУ ТО «ДПК»; – Положение об условиях оплаты труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Донской политехнический колледж»; – Положение о системе наставничества педагогических работников в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Донской политехнический колледж»; – Программа развития педагогического кадрового потенциала государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Донской политехнический колледж» на период 2022-2026гг.; – Положение о Школе педагогического мастерства в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Донской политехнический колледж».
Разработчики программы	Рабочая группа в составе: ➢ Руководитель – Советова Т.А., директор колледжа. ➢ Члены: – Берлева Е.Д. – заместитель директора по учебно-производственной работе и маркетингу, – Евтехова О.А. – заместитель директора по учебной и научно-методической работе,

	– Скоглякова Р.А. – заведующий отделом контроля и организационной работы, председатель профсоюзной организации, – Терехова Н.В. – начальник отдела кадров, – Ишутина О.В. – заведующий методическим кабинетом, – Филатова Е.А. – старший методист, – Потамошнева Н.С. – юрисконсульт.
Цель и основные задачи программы	Совершенствование уровня профессионального мастерства педагогических работников через создание условий для непрерывного профессионального развития и повышения уровня профессиональной компетентности педагогов. Задачи: 1. Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций, профессионального совершенствования педагогических работников. 2. Внедрение эффективных механизмов образования (формальное и неформальное дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), переподготовки профессиональных кадров. 3. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях реализации основных профессиональных образовательных программ, в том числе реализуемых в рамках ФП «Профессионалитет».

	4. Обеспечение колледжа высококвалифицированными педагогическими кадрами через непрерывное профессиональное образование. 5. Формирование резерва руководящих кадров, организация обучения резерва в рамках системы подготовки руководящих кадров. 6. Функционирование системы наставничества, консультирования, сопровождения и поддержки молодых специалистов в образовательной организации. 7. Создание условий для аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категории.
Основные показатели (индикаторы)	Эффективность Программы оценивается по следующим показателям: – повышение образовательного уровня педагогических и руководящих кадров; – доля педагогических работников, прошедших аттестацию с целью установления квалификационной категории; – доля педагогических работников (мастеров производственного обучения и преподавателей) прошедших стажировку и курсы повышения квалификации; – доля педагогических работников, участвующих в проектной, научно-исследовательской и конкурсной деятельности; – доля преподавателей и мастеров

	производственного обучения, использующих современные педагогические технологии, в том числе ИКОП Сферум (иные образовательные платформы); – доля педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения), удовлетворенных условиями организации образовательного процесса; – повышение качества знаний.
Сроки и этапы реализации программы	Реализация **комплексной программы совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров ГПОУ ТО «ДПК»** рассчитана на 2025 – 2029 годы и включает в себя три основных этапа: ➢ **1 этап (2025г.) Подготовительный.** Мероприятия, проводимые в рамках подготовительного этапа: – разработка Программы: определение целей и задач развития, путей их решения; – выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки педагогических кадров через диагностику и проектирование индивидуальной методической работы (диагностика потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценка профессиональных затруднений педагогов); – планирование, организация и методическое

	сопровождение повышения квалификации, переподготовки, стажировки и аттестации педагогических кадров; – создание условий реализации Программы; – начало реализации Программы; – подбор диагностических методик, направленных на отслеживание результатов внедрения комплексной программы совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров. **Результат 1 этапа реализации:** – Комплексная программа совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров ГПОУ ТО «ДПК» сформирована. – Согласование Программы с профсоюзным комитетом колледжа. ➢ **2 этап (2026-2028 гг.) – Практический.** Освоение Программы: Поэтапная реализация Программы в соответствии с целями и задачами. Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогического состава колледжа, повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников. Обеспечение промежуточного мониторинга результатов по реализации комплексной программы совершенствования профессионального мастерства

	педагогических кадров ГПОУ ТО «ДПК», анализ эффективности проводимой работы в колледже. **Результаты 2 этапа развития:** – Создание условий для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогических и руководящих работников. – Создание условий для обучения педагогических работников, осуществляющих практическую подготовку обучающихся по проведению ГИА в форме демонстрационного экзамена. – Повышение квалификации и переподготовка педагогических кадров на базе ГОУ ДПО ТО «Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Тульской области» - 100%. – Прохождение стажировки педагогами профессионального цикла на предприятиях городов Донской, Узловая, Кимовск, Новомосковск и др. – 100%. – Привлечение в систему образования молодых специалистов, создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в образовательной организации. – Увеличение процента аттестованных педагогических работников на первую (высшую) квалификационную категорию.

	– Обеспечение систематического повышения качества предоставляемых образовательных услуг в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами. – Проведение семинаров различных уровней по освещению результатов реализации комплексной программы совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров колледжа, в том числе в рамках реализации ФП «Профессионалитет». – Проведение корректирующих действий по результатам мониторинга реализации комплексной программы совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров ГПОУ ТО «ДПК». – Формирование системы мотивации педагогических работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях, проектной деятельности и других мероприятиях, способствующих трансляции передового педагогического опыта через возможность оценки компетенций и построения карьерной лестницы. – Обеспечение систематического повышения квалификационного уровня педагогических работников, через сетевое взаимодействие с другими образовательными организациями.

	➢ **3 этап (2029 г.) – Аналитический.** Анализ результатов реализации комплексной программы совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров колледжа. Обобщение и систематизация материалов, проверка эффективности преобразования приоритетных направлений, подведение итогов инновационной деятельности. **Результаты 3 этапа развития:** – Количественный и качественный анализ индикаторов (показателей) эффективности реализации Программы. – Оформление результатов реализации комплексной программы совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров колледжа в форме отчётов.
Ожидаемые результаты	Реализация Программы позволит: – создать условия для повышения профессионального мастерства, обучения, повышения квалификации и переподготовки педагогических и руководящих кадров; – усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях и других мероприятиях, способствующие трансляции передового педагогического опыта; – создать условия для обучения педагогических работников, осуществляющих практическую подготовку обучающихся по проведению ГИА в

	форме демонстрационного экзамена; – повысить динамику аттестации педагогических работников на высшую и первую категории; – повысить качество знаний студентов.
Основные направления программы	1. Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций, профессионального совершенствования педагогических работников. 2. Функционирование эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в колледже. 3. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, развития вариативных форм повышения квалификации педагогических кадров, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, в т.ч. обучение педагогических работников по проведению ГИА в форме демонстрационного экзамена. 4. Организация системы обучения и подготовки резерва руководящих кадров.
Финансовое обеспечение программы	➢ Средства субсидий на выполнение государственного задания из бюджета Тульской области. ➢ Средства, получаемые по приносящей доход деятельности. ➢ Средства физических лиц.

Управление и контроль за реализацией программы	➢ Министерство образования Тульской области. ➢ Администрация ГПОУ ТО «ДПК». ➢ Профсоюзная организация ГПОУ ТО «ДПК».

2. КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Содержание проблемы, необходимость её решения программно-целевым методом

Кадровый потенциал образовательной организации во многом определяет качество образовательного процесса. Наличие творчески мыслящих, инициативных педагогов, готовых к внедрению инноваций, постоянному развитию – это важная составляющая часть системы эффективного управления качеством образования в организации. Совершенствование качества обучения и воспитания в сфере образования напрямую зависит от уровня подготовки педагогов. Качество образования невозможно без решения проблемы профессионального роста педагога.

В условиях обновления содержания образования возросла потребность в педагоге, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность педагога.

Актуальность проблемы обновления образования объясняется стремительным распространением различных инноваций, в том числе новых педагогических технологий, с одной стороны, и недостаточным владением ими педагогами, с другой. Использование же в педагогической деятельности современных активно-деятельностных технологий позволяет преподавателям и другим специалистам повысить мотивацию обучающихся, профессионально – практическую направленность занятий и, следовательно, добиваться гарантированных и запланированных результатов в своей профессиональной педагогической деятельности.

Базой концепции кадровой политики ГПОУ ТО «ДПК» являются анализ реальной обстановки в области формирования кадрового обеспечения в современных социально-экономических условиях, оценка возможностей обучения кадров, решения проблем занятости, а также состояния системы

управления персоналом.

Комплексная программа совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров реализовывалась в ГПОУ ТО «ДПК» в период 2019-2024гг. и показала свою эффективность. Мероприятия программы позволили выполнить планируемые показатели, сохранить имеющийся контингент и способствовать трудоустройству новых кадров, повысить квалификационный и образовательный уровень, увеличить количество сотрудников, активно участвующих в проектной и научно- исследовательской деятельности, и, как следствие, добиться устойчивых положительных результатов обученности студентов. Учитывая положительную динамику данных показателей и потребность в высококвалифицированных педагогических кадрах, целесообразно продолжить реализацию программы в новой редакции.

Актуальность создания комплексной программы совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров обусловлена еще и переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и, прежде всего в сфере образования: реализации ФГОС СПО, включая программы, реализуемые в рамках ФП «Профессионалитет». Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога.

Условием успешной социализации обучающихся колледжа является постоянный профессиональный рост педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов. В содержании методической работы акцент смещен в сторону деятельности по усилению психолого-педагогической компетентности педагога. В связи с этим задачей первостепенной важности станет развитие профессионального самосознания педагога и определение путей и средств его профессионального саморазвития.

Реализация комплексной программы совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров ГПОУ ТО «ДПК» позволит: повысить образовательный уровень педагогических и руководящих кадров; удовлетворить потребность в высококвалифицированных педагогических кадрах, повысить качество образовательных услуг.

2.2. Цели и задачи комплексной программы совершенствования профессионального мастерства на 2025-2029 годы

В условиях модернизации образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата – качественного образования обучающихся – играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

В соответствии с этим важнейшими направлениями кадровой политики в области образования являются: совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения уровня квалификации и профессионализма педагогических и руководящих работников; работа по удовлетворению потребностей колледжа в высококвалифицированных и творческих кадрах, повышение престижа образовательной организации и педагогической профессии в целом.

Целью комплексной программы совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров ГПОУ ТО «ДПК» на 2025 - 2029 годы является совершенствование системы профессионального мастерства педагогических работников через создание условий для непрерывного профессионального развития и повышения уровня профессиональной компетентности педагогов.

Основными задачами Программы являются:

1. Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций, профессионального совершенствования педагогических работников.
2. Внедрение эффективных механизмов образования (формальное и неформальное дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), переподготовки профессиональных кадров.
3. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях реализации основных профессиональных образовательных программ, в том числе реализуемых в рамках ФП «Профессионалитет».

4. Обеспечение колледжа высококвалифицированными педагогическими кадрами через непрерывное профессиональное образование.

5. Формирование резерва руководящих кадров, организация обучения резерва в рамках системы подготовки руководящих кадров.

6. Функционирование системы наставничества, консультирования, сопровождения и поддержки молодых специалистов в образовательной организации.

7. Создание условий для аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категории.

2.3. Модель системы непрерывного образования, повышения профессионального мастерства педагогов

Профессиональное мастерство педагогов является ведущим критерием оценки их деятельности, при этом уровень знаний и умений обучающихся является одним из основных показателей профессионализма сотрудников

колледжа.

Педагогическое мастерство, прежде всего, связано с личностью педагога, с комплексом качеств, которые способствуют обеспечению высокого уровня самоорганизации профессиональной деятельности. С технологической точки зрения педагогическое мастерство – это система, основными компонентами которой являются высокая общая культура, гуманистическая направленность, профессиональные знания и умения, творчество и педагогические способности, компетентность. В профессиональной деятельности педагог опирается на потенциальные возможности своей личности, а совершенствование общей культуры позволяет ему развивать творчество и педагогическое мастерство.

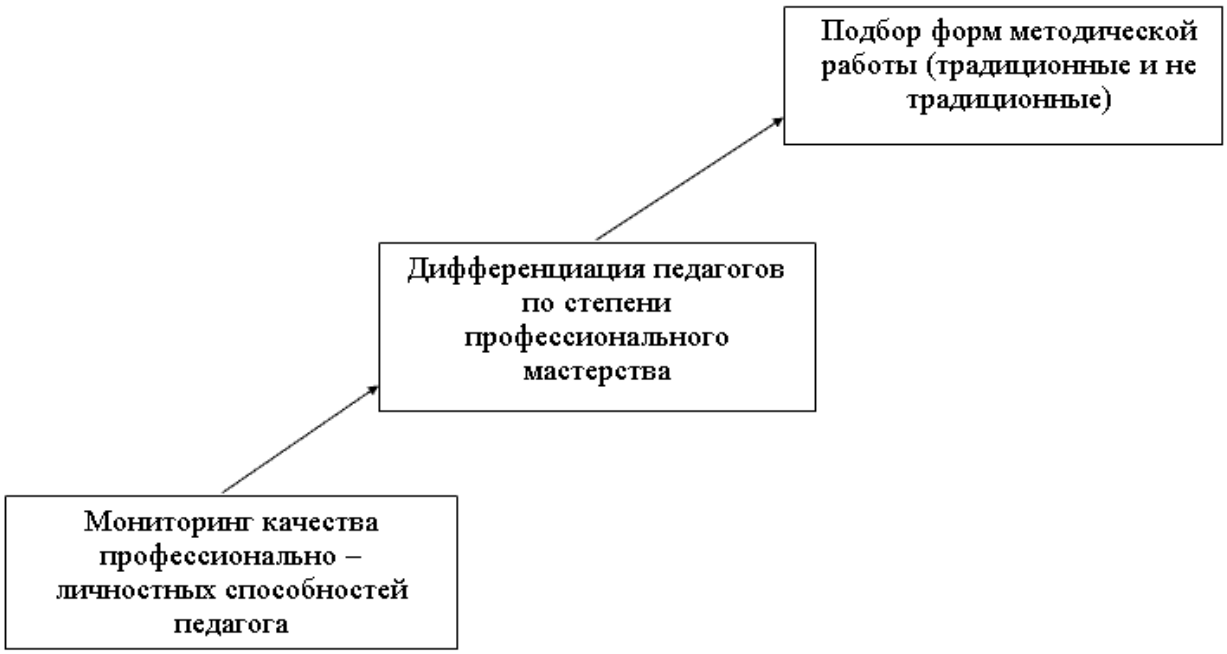
В условиях модернизации системы образования возрастает роль методической работы в колледже, которая будет иметь не эпизодический характер, а комплексный подход в сопровождении деятельности педагога с целью повышения его профессиональной компетенции.

В результате была разработана модель системы непрерывного образования, повышения профессионального мастерства педагогов, где были учтены этапы методического сопровождения педагогов и выстроена система работы с каждым членом педагогического коллектива.

Данная модель системы профессионального мастерства педагогов является весьма эффективной, потому что в такой системе педагоги взаимодействуют на всех уровнях.

Система непрерывного образования педагогов предполагает разработку образовательных программа для групп педагогов, объединенных по личностным качествам, психологической совместимости, по степени заинтересованности.

Модель системы непрерывного образования и повышения профессионального мастерства педагогов, включает три этапа, представленными на схеме:



На первоначальном этапе - этапе мониторинга профессионального мастерства педагогов, отслеживаются слабые и сильные стороны развития педагогического потенциала.

Система диагностики непрерывного образования педагогических работников включает:

- мониторинг качества профессиональных способностей педагога;

- дифференциацию педагогов по уровню профессионального мастерства;

- формы методической работы по повышению профессионального мастерства.

Мониторинг качества профессиональных способностей педагога	Дифференциация педагогов по уровню профессионального мастерства	Формы методической работы по повышению профессионального мастерства
Анкетирование (примерные анкеты для оценки потенциала педагога): - «Самооценка личности» (качества личности) - «Готовность педагога к работе в инновационном режиме» и др. Ряд диагностических методик: - Самоотчеты, творческие отчеты педагога по результатам работы. - Наблюдение за работой педагога. - Анализы посещений открытых уроков. - Работа над темой самообразования.	Педагоги – новаторы; Педагоги – мастера; Педагоги – опытные-активные, «двигатели»; Педагоги – опытные-малоактивные, «тормоз»; Педагоги – консерваторы; Педагоги – молодые специалисты.	• традиционные • нетрадиционные Формы работы: • Индивидуальные • Групповые • Творческие команды • Самостоятельная работа по изучению или разработке чего-либо

На следующем этапе происходит дифференциация педагогов по степени квалификации, по отношению педагогических кадров к своей работе.

Категории педагогов	Задачи	Формы деятельности	Виды отчета
Начинающий (молодой педагог)	1.Знакомство с коллективом. 2.Изучение методов и приемов, используемых в реализации образовательной деятельности. 3.Практическое применение. полученных знаний. 4.Анализ результатов деятельности.	-консультация, -беседа, -просмотр открытого занятия, -участие в мастер-классе, -диагностика (мониторинг), -написание аналитической справки.	Анализ занятия, ведение поэтапно-перспективного плана, выбор темы по самообразованию, формирование портфолио.
Педагог с опытом работы	1.Поиск и применение инновационных педагогических технологий. 2.Обобщение опыта	Проектные и рефлексивные карты.	Технологические карты, конспекты занятий, презентации опыта работы, творческие проекты, аналитические справки, пополнение

	работы. 3.Транслирование опыта работы в среде других педагогических коллективов. 4.Позитивно воспринимают изменения в образовательно-воспитательной сфере.		опыта работы в портфолио.
Педагог-наставник	1.Практическое применение. полученных знаний 2.Анализ результатов деятельности. 3.Оказание помощи молодым педагогам (наставничество). 4.Предоставить психолого-педагогическую помощь молодым специалистам.	Демонстрация мастер-классов, транслирование опыта работы.	Портфолио, обобщение опыта работы.

И на основании этих результатов подбирается форма методической работы с педагогами по повышению профессионального мастерства педагогов.

Методические формы повышения квалификации педагогов

Коллективные	Групповые	Индивидуальные
-Научно-методический семинар -Открытое занятие -Научно-практическая конференция -Педагогический совет -Методический совет -Конкурс профессионального мастерства -Школа педагогического мастерства -Предметные (цикловые) комиссии	-Диспут (дискуссия) -Деловая игра -Круглый стол -Творческая группа -Взаимопосещения педагогами открытых занятий -Мозговой штурм -Предметный и межпредметный семинар -Мастер-класс -Проектные группы	-Собеседование -Самоанализ -Консультация -Самообразование -Курсовая переподготовка -Профессиональная - переподготовка -Авторская работа -Тренинг -Наставничество -Стажировка

Таким образом, принимая активное участие в образовательном процессе, педагог повышает уровень профессионального мастерства. Система повышения квалификации заключается не только в том, чтобы учить педагога, но и в том, чтобы предоставить возможность ему учить других, а, следовательно, и повышать свою квалификацию.

3. АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Анализ кадрового потенциала ГПОУ ТО «ДПК»

Педагогический коллектив и административно-управленческий персонал колледжа является одним из ключевых внутренних ресурсов, обеспечивающих гарантии качества образования. В настоящее время учебный процесс обеспечивают 235 работников, в том числе:

- педагогические работники – 91 человек;
  - преподаватели общегуманитарных, социально-экономических и естественно-научных дисциплин – 29 человек;
  - преподаватели общепрофессиональных, специальных дисциплин, профессиональных модулей – 22 человека;
  - мастера производственного обучения – 22 человека;
  - прочие педагогические работники – 18 человек;
- директор, заместители директора и руководители структурных подразделений – 37 человек.

Из 91 педагогических работников 27 мужчин (29,67%) и 64 женщины (70,33%).

Уровень образования педагогических работников	
высшее образование	**среднее профессиональное образование**
58	33

Сотрудники колледжа имеют награды и звания, в том числе:

- Почётное звание «Заслуженный учитель РФ» – 1 человек;
- Нагрудный знак «Почётный работник СПО» – 3 человека;
- Нагрудный знак «Почётный работник НПО» – 1 человек;
- Нагрудный знак «Почетный работник сферы образования» - 2 человека;

- Знак «Отличник ПТО РСФСР» – 2 человека;
- Почётная грамота Министерства просвещения РФ (РСФСР, СССР) – 22 человека;
- Почетная грамота правительства Тульской области – 5 человек;
- Почётная грамота администрации Тульской области – 1 человек;
- Благодарственное письмо, Благодарность губернатора Тульской области – 11 человек;
- Почетная грамота губернатора Тульской области – 2 человека;
- Почетная грамота Тульской областной Думы – 4 человека;
- Благодарственное письмо Тульской областной Думы – 6 человек;
- Почётная грамота министерства образования (министерства образования и культуры, департамента образования) Тульской области – 67 человек.

Важным направлением работы колледжа является постоянное совершенствование педагогического мастерства работников. В целях совершенствования педагогической и профессиональной составляющих компетенций плановое повышение квалификации педагогических работников осуществляется через самообразование, участие в работе методических объединений, семинарах, совещаниях, конференциях, мастер-классах, прохождения стажировок, курсов повышения квалификации. 100,0% мастеров производственного обучения и преподаватели спецдисциплин прошли стажировку на предприятиях региона.

В 2024 году курсы повышения квалификации прошли 96 человек. Из них на базе ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО» обучен 61 сотрудник, ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» – 11 чел., ФГБОУ «Всероссийский детский центр «Смена» - 14 чел., ФГАУ ВО «Государственный университет просвещения» - 3 чел., ООО «Центр инновационного образования

и воспитания» - 63 чел.

Обобщённые данные представлены в диаграмме:

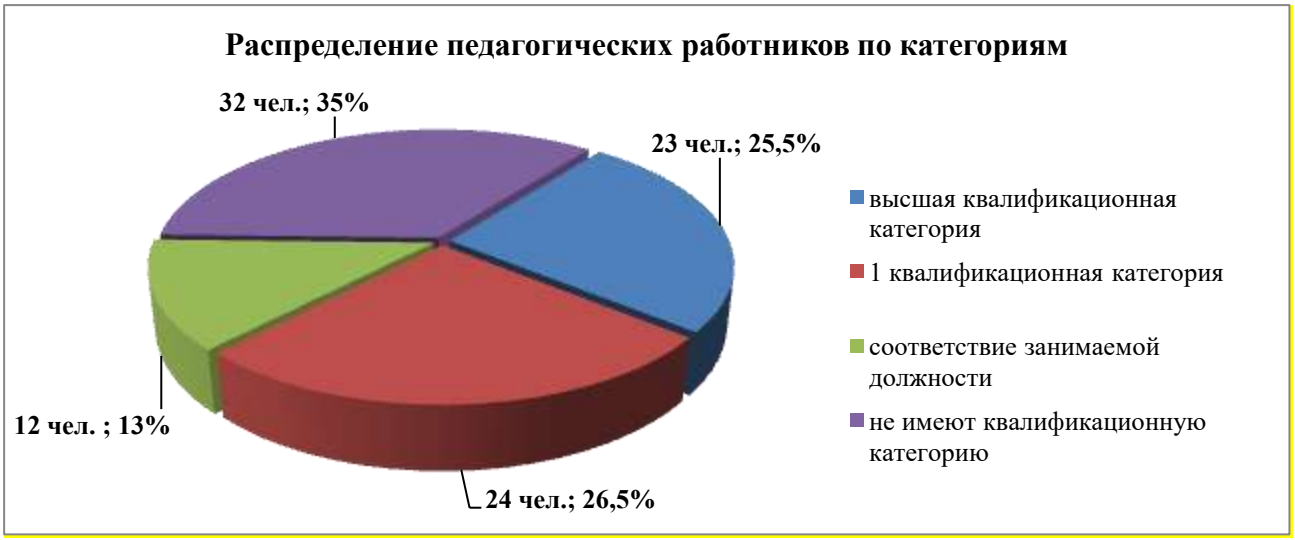
В 2024 году 6 сотрудников колледжа прошли аттестацию в ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО» с целью получения или подтверждения квалификационной категории.

По квалификационным категориям преподавательский состав распределился следующим образом:

Категория педагогических работников колледжа	Квалификационная категория на 01.12.2024 г.				
	соответствие занимаемой должности	1 категория	высшая категория	не имеют квалификационной категории	
				стаж работы до 2-х лет	стаж работы более 2-х лет
Итого:	12	24	23	32	-

Все руководители различных уровней аттестованы на соответствие занимаемой должности.

Распределение педагогических работников по категориям представлено в диаграмме:



Высокий процент педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию, объясняется привлечением молодых кадров.

Анализируя данные по аттестации педагогических кадров, можно сделать вывод о достаточно высоком уровне научно-теоретической, методической и психолого-педагогической подготовки педагогов колледжа.

На аттестацию на соответствие занимаемой должности в первом полугодии 2025 года планируется 6 педагогических работников колледжа.

Профессионализм коллектива колледжа позволяет решать задачи по организации образовательного процесса, своевременно учитывать изменения рынка труда и адаптироваться к ним в минимальные сроки.

Оборотной стороной квалифицированного педагогического коллектива колледжа является его возрастной состав.

Из диаграммы видно, что средний возраст педагогических работников составил 43,0 года, 38,5% от общего состава педагогических кадров имеют возраст старше 50 лет (14 чел.), но при этом именно на эту возрастную категорию приходится основная доля педагогических работников с высшей квалификационной категорией.

4. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Основным этапом реализации комплексной программы совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров ГПОУ ТО «Донской политехнический колледж» является пятилетний период с 2025 по 2029 годы.

План мероприятий по реализации комплексной программы совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров на 2025 -2029 годы

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ожидаемый результат	Ответственный
1. Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций, профессионального совершенствования педагогических работников				
1.1	Заключение договоров с ВУЗами в рамках целевого набора.	ежегодно	Повышение уровня образования педагогических кадров.	зам. директора по УПР и М, зам. директора по У и НМР, начальник ОК
1.2	Изучение и внедрение передового опыта, накопленного в системе образования региона, страны.	ежегодно	Обобщение передового опыта.	зам. директора по УПР и М, зам. директора по У и НМР, зам. директора по ООП, зам. директора по ИД, зам. директора по ВР, зав. методическим кабинетом.
1.3	Проведение тренингов, мастер-классов и обучающих семинаров на базе колледжа, в т.ч на базе Центра опережающей профессиональной подготовки.	ежегодно	1. Совершенствование уровня профессионального мастерства педагогических работников. 2. Повышение уровня профессиональной компетентности и	зам. директора по УПР и М, зам. директора по У и НМР, зам. директора по ООП, зам. директора по ИД,

			грамотности педагогических работников.	зам. директора по ВР, зав. методическим кабинетом.
1.4	Заключение трехсторонних договоров на подготовку специалистов с учётом потребности колледжа в кадрах.	ежегодно	1. Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием. 2. Повышение уровня образования педагогических кадров.	зам. директора по УПР и М, зам. директора по У и НМР, начальник ОК.
1.5	Участие педагогов в работе региональных, международных конференциях, обучающих семинарах, педагогических мастерских, мастер-классах	ежегодно	1. Обмен передовым опытом. 2. Повышение качества образовательных услуг.	зам. директора по УПР и М, зам. директора по У и НМР, зам. директора по ООП, зам. директора по ИД, начальник ОК.
1.6	Проведение мониторингов количественного и качественного состава педагогических работников колледжа.	ежегодно	1. Диагностика педагогического состава колледжа. 2.Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием.	зам. директора по УПР и М, зам. директора по У и НМР, зав. методическим кабинетом, начальник ОК.
1.7	Организация курсов повышения квалификации в области изучения дистанционных технологий, повышения цифровой грамотности педагогов через сетевое взаимодействие.	ежегодно	1. Заключение договоров (соглашений) в области онлайн-обучения педагогов. 2. Повышение цифровой грамотности педагогов.	зам. директора по УПР и М, зам. директора по У и НМР, зам. директора по ООП, зам. директора по ИД, зав. методическим

				кабинетом, начальник ОК.
1.8	Функционирование научного общества педагогов.	ежегодно	1. Совершенствование уровня профессионального мастерства педагогических работников. 2. Повышение уровня профессиональной компетентности и грамотности педагогических работников. 3.Обмен передовым опытом.	зам. директора по У и НМР, зав. методическим кабинетом, преподаватели.
1.9	Привлечение к образовательному процессу представителей работодателей и социальных партнеров.	ежегодно	1. Повышение уровня профессиональной компетентности и грамотности педагогических работников. 2.Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием. 3. Повышение качества образовательных услуг.	зам. директора по УПР и М, зам. директора по У и НМР, зам. директора по ООП, начальник ОК.
2. Функционирование эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в колледже				
2.1	Реализация Программы многоуровневой модели наставничества.	ежегодно	1. План работы реализации программы 2. Совершенствование уровня профессионального мастерства педагогических работников.	зам. директора по УПР и М, зам. директора по У и НМР, зав. методическим кабинетом, старший методист, начальник ОК.

2.2	Реализация системы наставничества педагогических работников колледжа.	ежегодно	1. План работы (дорожная карта) 2. Совершенствование уровня профессионального мастерства педагогических работников.	зам. директора по УПР и М, зам. директора по У и НМР, зав. методическим кабинетом, старший методист, начальник ОК.
2.2	Обеспечение координационной работы по сопровождению выпускников и педагогических работников, поступивших в учреждения высшего профессионального педагогического образования.	ежегодно	1. Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием.	зам. директора по УПР и М, зам. директора по У и НМР, зам. директора по ООП, юрисконсульт, зав. центром развития карьеры.
2.3	Совершенствование системы методического сопровождения молодых специалистов на базе колледжа.	ежегодно	1.Диагностика затруднений и потребностей в деятельности молодых педагогов. 2. Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых специалистов.	зам. директора по УПР и М, зам. директора по У и НМР, зав. методическим кабинетом, руководитель ШПМ, заведующий отделом социально-психологического сопровождения образовательного процесса, методисты.
2.4	Функционирование	ежегодно	1. Создание	зам. директора по

	«Школы педагогического мастерства»		благоприятных условий для педагогической деятельности. 2. Адаптация и становление молодых специалистов.	УПР и М, зав. методическим кабинетом, руководитель ШМП.
3. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, развития вариативных форм повышения квалификации педагогических кадров, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, в т.ч. обучение педагогических работников по проведению ГИА в форме демонстрационного экзамена				
3.1	Организация повышения квалификации педагогических работников с учётом запросов и развития системы образования в Тульской области.	ежегодно	Разработка перспективного плана повышения квалификации педагогов и руководящих сотрудников.	зам. директора по УПР и М, зам. директора по У и НМР, начальник ОК.
3.2	Организация дополнительного профессионального обучения по программам профессиональной переподготовки для педагогических работников, работающих не по профилю образования.	2025г.	1. Повышение профессиональных компетенций педагогических работников. 2. Повышение качества образовательных услуг. 3. Переподготовка педагогических кадров.	зам. директора по У и НМР, начальник ОК.
3.3	Совершенствование системы методического обеспечения образовательной деятельности в колледже.	ежегодно	1. Участие педагогических работников в работе региональных методических объединений. 2. Формирование банка передового педагогического опыта. 3. Трансляция опыта работы предметно-цикловыми комиссиями.	зам. директора по УПР и М, зав. методическим кабинетом, председатели ПЦК, методисты.

3.4	Проведение мероприятий (семинаров, конференций, круглых столов и т.д.) по актуальным вопросам развития системы образования в регионе.	ежегодно	1. Организация научно-практических конференций, семинаров и т.д. 2. Обмен опытом с представителями профессионального сообщества региона.	зам. директора по УПР и М, зам. директора по У и НМР, зам. директора по ООП, зам. директора по ИД
3.5	Издание учебно-методических пособий, журналов, сборников статей и т.д., транслирующих лучший педагогический опыт.	ежегодно	1. Повышение профессиональных компетенций педагогических работников. 2. Повышение качества образовательных услуг. 3.Обобщение передового педагогического опыта. 4. Размещение на сайте колледжа учебно-методических пособий, журналов, сборников статей и т.д.	зам. директора по У и НМР, зам. директора по ООП, зам. директора по ИД, зав. методическим кабинетом, методисты.
3.6	Планирование и организация своевременного прохождения педагогами и мастерами ПО курсов повышения квалификации и стажировок.	ежегодно	1. Своевременность прохождения курсов повышения квалификации и стажировок. 2. Повышение квалификации педагогических и руководящих кадров не менее 1 раза в 3 года через систему курсовой подготовки. 3.Сертификат или протокол о стажировке с предприятия.	зам. директора по УПР и М, зам. директора по У и НМР, зав. отделениями, начальник ОК.
3.7	Организация стажировки в профильных	ежегодно	1. Повышение профессиональных	зам. директора по УПР и М,

	организациях, в межрегиональных Центрах повышения квалификации кадров среднего профессионального образования		компетенций педагогических работников. 2. Результативное участие в чемпионатах профессионального мастерства.	зам. директора по У и НМР, зам. директора по ООП, зам. директора по ИД, начальник ОК.
3.8	Совершенствование работы предметных (цикловых) комиссий.	ежегодно	1. Планы работы предметных (цикловых) комиссий. 2. Работа предметных (цикловых) комиссий в соответствии с темой самообразования. 3. Согласованные на заседании ПЦК темы самообразований педагогов. 4. Отчеты за полугодие.	зам. директора по У и НМР, зав. методическим кабинетом, методисты.
3.9	Участие в региональных и федеральных конкурсах профессионального педагогического мастерства.	ежегодно	1. Повышение престижа педагогических профессий. 2. Победы и призовые места преподавателей и мастеров ПО.	зам. директора по УПР и М, зам. директора по У и НМР, зам. директора по ВР, зав. методическим кабинетом.
3.10	Разработка и своевременная корректировка графика аттестации педагогических работников.	ежегодно	График аттестации.	зам. директора по У и НМР, зам. директора по ООП, начальник ОК.
3.11	Методическое сопровождение при аттестации педагогических работников.	ежегодно	1.Успешная аттестация педагогических работников. 2. Приказ Министерства образования	зам. директора по У и НМР, зав. методическим кабинетом,

			Тульской области. 3. Аттестация педагогических кадров в соответствии с заявленной категорией.	методисты.
3.12	Организация обучения профессиональных кадров, обучения педагогических работников по процедуре проведения ГИА в форме демонстрационного экзамена.	ежегодно	1. Повышение профессиональных компетенций педагогических работников. 2. Удостоверение (сертификат).	зам. директора по УПР и М, зам. директора по У и НМР, зам. директора по ООП, начальник ОК.
4. Организация системы обучения и подготовки резерва руководящих кадров				
4.1	Организация обучения по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки «Менеджмент в образовании».	ежегодно	Повышение профессиональных компетенций руководящих работников и кадрового резерва.	зам. директора по У и НМР, начальник ОК.
4.2	Аттестация заместителей директора и руководителей структурных подразделений колледжа.	по графику	Повышение профессиональных компетенций руководящих работников и кадрового резерва.	зам. директора по У и НМР, начальник ОК, аттестационная комиссия.

5. ПРОГНОЗ КОНЕЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация Программы позволит:

- создать оптимальные условия для повышения профессионального мастерства, обучения, повышения квалификации и переподготовки педагогических и руководящих кадров;
- усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях и других мероприятиях, способствующих трансляции передового педагогического опыта;
- создать условия для обучения педагогических работников по процедуре проведения ГИА в форме демонстрационного экзамена;
- повысить динамику аттестации педагогических работников на высшую и первую квалификационную категории;
- повысить качество предоставляемых образовательных услуг в соответствии с ФГОС СПО и современными требованиями.

К ключевым ***внутренним проблемам*** относятся:

- нехватка педагогических работников необходимой квалификации по отдельным циклам обучения по реализуемым профессиям и специальностям, и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности;
- недостаточный приток молодых специалистов из-за низкой заработной платы;
- отсутствие специалистов по методической работе.

5.1 Описание показателей (индикаторов) эффективности реализации Программы

№ п/п	Показатели и индикаторы	Этапы		
		I этап 2025г.	II этап 2026-2028г.	III этап 2029г.
1.	Образовательный уровень педагогических и руководящих кадров (%)	100%	100%	100%
2.	Повышение качества знаний, %	58,5%	59%	60%
3.	Доля педагогических работников, прошедших аттестацию с целью установления квалификационной категории (%)	52%	75%	85%
4.	Доля педагогических работников, участвующих в проектной, научно-исследовательской и конкурсной деятельности (%)	60%	80%	85%
5.	Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, использующих современные педагогические технологии, в том числе ИКОП Сферум (иные образовательные платформы) (%)	100%	100%	100%
6.	Доля педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения), прошедших стажировку на предприятиях города и курсы повышения квалификации (%)	100%	100%	100%
7.	Доля педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения), удовлетворенных условиями организации образовательного процесса (%)	96%	98%	100%

6. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Ресурсное обеспечение	Обоснование
1. Нормативно-правовое:	– законодательство Российской Федерации, – законы Тульской области, – постановления и распоряжения правительства Тульской области, – изданные в соответствии с ними нормативные правовые акты органов исполнительской власти Тульской области, приказы Учредителя, – Устав государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Донской политехнический колледж», – лицензия на осуществление образовательной деятельности, – свидетельство о государственной аккредитации, – локальные нормативные акты, регламентирующие учебный процесс, образовательный процесс, трудовые отношения, права и обязанности работников, финансовую деятельность, локальные акты по самоуправлению в колледже.
2. Научно-методическое:	Создание банка методических материалов по направлениям инновационного развития кадрового потенциала колледжа.
3. Информационное:	Информирование педагогического коллектива о характере преобразований в колледже (сайт, СМИ, электронная библиотека, информационные стенды).

4. Кадровое:	Педагогический коллектив и административно-управленческий персонал колледжа является одним из ключевых внутренних ресурсов, обеспечивающих гарантии качества образования. В настоящее время учебный процесс обеспечивают 235 работников, в том числе педагогических – 91 сотрудника, руководящих работников – 37. В колледже ежегодно осуществляется плановое повышение квалификации педагогических работников через самообразование, участие в работе методических объединений, семинарах, совещаниях, конференциях, мастер-классах, стажировки, курсы повышения квалификации. В 2024г. курсы повышения квалификации прошли 96 человек. Мастера производственного обучения и преподаватели спецдисциплин проходят стажировку на предприятиях региона.
5. Организа-ционное:	– формирование стабильного, сплочённого, творческого, работоспособного педагогического коллектива, пополнение штата молодыми педагогами; – вооружение педагогических работников профессиональными знаниями и компетенциями, прогрессивными производственными и педагогическими технологиями, необходимыми для обеспечения качества образовательного процесса; – повышение квалификации педагогических и руководящих кадров через систему курсовой подготовки, организацию научно-

	исследовательской и методической работы; – организация стажировки мастеров производственного обучения и преподавателей дисциплин профессионального цикла на высокотехнологичных предприятиях социальных партнёров.
6. Мотивацион-ное:	Совершенствование системы стимулирования результативной деятельности педагогов (через формы материального и морального поощрения).
7. Материально-техническое:	Учебная материально-техническая база колледжа сосредоточена в четырех учебных корпусах. Общая площадь всех зданий 30758,0 кв.м., в том числе: – учебно-лабораторные здания 22152,0 кв.м.; – здание общежитий – 6094,0 кв.м. – лаборатории и кабинеты оснащены оборудованием, стендами, макетами, действующими тренажёрами, плакатами в соответствии с программными требованиями. Фонд библиотеки на 01.10.2024 года составил 33467 экземпляров книг, из них учебной 29659 экземпляров, что составило 88,6% от основного фонда, в том числе новой (не старше 5 лет) – 8190 экз. Учебно-методической литературы 1348 экземпляров. Обеспеченность в соответствии с требованиями ФГОС составляет 100%.