



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

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

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГПОУ ТО «ДПК»

Т.А. Советова

«06» апреля 2022г.

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета

Р.А. Скоглякова

«04» апреля 2022г.

Принята на заседании

Педагогического совета

Протокол № 05

от «06» апреля 2022г.

Сроки реализации Программы 2022-2026 гг.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО

КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

государственного профессионального

образовательного учреждения Тульской области

«Донской политехнический колледж»

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Паспорт Программы	3
2.	Концептуальное обоснование Программы	17
2.1.	Содержание проблемы, необходимость её решения программно-целевым методом	17
2.2	Цели и задачи Программы развития кадрового потенциала на 2022-2026 годы	20
3.	Аналитическое обоснование программы	22
3.1.	Анализ кадрового потенциала ГПОУ ТО «ДПК»	22
4.	Стратегический план реализации Программы	28
5.	Прогноз конечных результатов реализации Программы	37
5.1	Описание показателей индикаторов эффективности реализации Программы	39
6.	Ресурсное обеспечение Программы	41

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа развития педагогического кадрового потенциала государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Донской политехнический колледж»
Назначение программы	Программа предназначена для определения и реализации стратегических направлений развития кадрового педагогического потенциала колледжа с целью повышения качества образовательной деятельности.
Основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none">➤ Конституция Российской Федерации;➤ Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);➤ Федеральный закон от 29.12.2010 N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию" (с изменениями и дополнениями);➤ Трудовой кодекс Российской Федерации;➤ Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017г. №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (с изменениями и дополнениями);➤ Приоритетный национальный проект «Образование»;

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013г. № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения 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 N 652н от 22.09.2021 (вступает в силу с 01.09.2022); «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Минтруда России N 514н от 24.07.2015; «Специалист в области воспитания», утвержденный приказом Минтруда России №10н от 10.01.2017г.;
- Приказ министерства образования Тульской области №1419 от 10.10.2019 «Об утверждении концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области»;
- Группа проектов «Карьера в России» <https://www.kvrus.ru/>
- Локальные нормативные акты колледжа:
 - Устав ГПОУ ТО «ДПК»;
 - Коллективный договор между работодателем и работниками ГПОУ ТО «ДПК» на 2021 – 2024 г.г.
 - Комплексная программа совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров ГПОУ ТО «ДПК» на период 2019 -2024 г.г.
 - Программа многоуровневой модели наставничества ГПОУ ТО «ДПК» на период 2020-2024 г.г.;
 - Программа развития приносящей доход

	<p>деятельности ГПОУ ТО «ДПК»;</p> <ul style="list-style-type: none">– 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» по проведению аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;– Положение об условиях оплаты труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Донской политехнический колледж»;– Положение о наставничестве.
Разработчики программы	<p>Рабочая группа в составе:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Руководитель – Советова Т.А., директор колледжа.➤ Члены:<ul style="list-style-type: none">– Берлева Е.Д. – заместитель директора по учебно-производственной работе и маркетингу,– Евтехова О.А. – заместитель директора по учебной и научно-методической работе,– Чупкина Л.А. – заместитель директора по

	<p>воспитательной работе;</p> <ul style="list-style-type: none">– Ломоносов Р.С. – заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе;– Ишутина О.В. – заведующий методическим кабинетом;– Скоглякова Р.А. – заведующий отделом контроля и организационной работы, председатель профсоюзной организации,– Терехова Н.В. – начальник отдела кадров,– Потамошнева Н.С. – юрисконсульт.
Цель и основные задачи программы	<p>Создание системы использования и развития педагогического кадрового потенциала Донского политехнического колледжа, базирующейся на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника с интересами образовательной организации в достижении высоких результатов по сохранению и повышению уровня качества образовательной деятельности в колледже, повышению его статуса на уровне региона и страны в целом.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций, профессионального совершенствования педагогических работников.2. Привлечение в систему образования молодых

	<p>специалистов, создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в образовательной организации.</p> <p>3. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, развития вариативных форм повышения квалификации педагогических кадров, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, обучение педагогических работников по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена.</p> <p>4. Работа по профориентации школьников на профессии педагогической направленности.</p> <p>5. Совершенствование системы оплаты труда и аттестации педагогических кадров.</p> <p>6. Формирование резерва руководящих кадров, организация обучения резерва в рамках системы подготовки руководящих кадров.</p> <p>7. Повышение имиджа педагогических профессий.</p>
Основные показатели (индикаторы)	<p>Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none">– процент укомплектованности педагогическими кадрами;– процент текучести кадров;

- количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в Донском политехническом колледже в течение пяти лет;
- образовательный уровень педагогических и руководящих кадров;
- возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;
- квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров;
- повышение качества образовательных услуг;
- удовлетворенность работодателей качеством образовательных услуг колледжа;
- удовлетворенность выпускников и их родителей доступностью и качеством образовательных услуг колледжа;
- доля педагогических работников, участвующих в проектной и научно-исследовательской деятельности;
- доля преподавателей и мастеров производственного обучения, использующих современные педагогические технологии (в том числе цифровые);
- доля педагогических работников, прошедших обучение по стандартам WorldSkills, проведению демонстрационного экзамена;

	<ul style="list-style-type: none">– доля педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения), прошедших стажировку на предприятиях города;– доля педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения), прошедших курсы повышения квалификации (в том числе обучение по цифровым образовательным ресурсам и сервисам);– количество сотрудников, заключивших эффективный контракт.
Сроки и этапы реализации программы	<p>Реализация программы развития педагогического кадрового потенциала ГПОУ ТО «ДПК» рассчитана на 2022 – 2026 годы и включает в себя три основных этапа:</p> <p>➤ 1 этап (2022г.) Подготовительный.</p> <p>Мероприятия, проводимые в рамках подготовительного этапа:</p> <ul style="list-style-type: none">– разработка Программы: определение целей и задач развития, путей их решения;– анализ состояния кадрового потенциала;– выявление проблем в области кадрового обеспечения организации;– планирование основных направлений и мероприятий Программы;– создание условий реализации Программы;– начало реализации программы;

- подбор диагностических методик, направленных на отслеживание результатов внедрения Программы развития кадрового потенциала.

Результат 1 этапа реализации:

- Программа развития педагогического кадрового потенциала ГПОУ ТО «ДПК».
- Согласование Программы с профсоюзным комитетом колледжа.

➤ 2 этап (2023-2025 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 Программы развития педагогического кадрового потенциала, анализ эффективности проводимой работы в колледже.

Результаты 2 этапа развития:

- Укомплектованность педагогическими кадрами - 100%.
- Уменьшение процента текучести кадров.
- Увеличение процента трудоустроившихся

- молодых специалистов и продолжающих работу в Донском политехническом колледже в течение пяти лет.
- Увеличение процента педагогических работников с высшим профессиональным образованием.
 - Уменьшение показателя возрастного уровня педагогических и руководящих кадров.
 - Увеличение показателя квалификационного уровня педагогических и руководящих кадров до 100%.
 - Увеличение доли педагогических работников, прошедших обучение по стандартам WorldSkills.
 - Увеличение доли педагогических работников, прошедших обучение по проведению демонстрационного экзамена.
 - Увеличение процента аттестованных педагогических работников на первую (высшую) квалификационную категорию.
 - Доля педагогических работников, прошедших обучение по цифровым образовательным ресурсам и сервисам - 100%.
 - Повышение качества образовательных услуг.
 - Проведение семинаров различных уровней по освещению результатов реализации Программы развития кадрового педагогического потенциала.
 - Проведение корректирующих действий по

	<p>результатам мониторинга реализации Программы развития педагогического кадрового потенциала.</p> <p>➤ 3 этап (2026 г.) – Аналитический.</p> <p>Анализ результатов реализации Программы развития Программы развития педагогического кадрового потенциала колледжа.</p> <p>Обобщение и систематизация материалов, проверка эффективности преобразования приоритетных направлений, подведение итогов инновационной деятельности.</p> <p>Результаты 3 этапа развития:</p> <ul style="list-style-type: none">– Количественный и качественный анализ показателей индикаторов эффективности реализации Программы.– Оформление результатов реализации Программы развития педагогического кадрового потенциала колледжа в виде отчётов.
Ожидаемые результаты	<p>Реализация Программы позволит:</p> <ul style="list-style-type: none">– создать условия для увеличения притока молодых специалистов в Донской политехнический колледж;– оптимизировать возрастной состав педагогических и руководящих кадров;– обеспечить реализацию программы государственной поддержки педагогических

	<p>работников;</p> <ul style="list-style-type: none">– закрыть вакансии преподавателей по различным образовательным областям;– создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогических и руководящих кадров;– обеспечить установление дополнительной оплаты труда работникам по результатам достижений;– усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях и других мероприятиях, способствующих трансляции передового педагогического опыта;– создать условия для обучения педагогических работников по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена;– повысить динамику аттестации на высшую и первую квалификационные категории;– повысить качество предоставляемых образовательных услуг в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами, стандартами нового поколения, современными требованиями.
Основные направления программы	1. Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций, профессионального совершенствования

	<p>педагогических работников.</p> <ol style="list-style-type: none">2. Привлечение в систему образования молодых специалистов, создание условий для внедрения 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, обучение педагогических работников по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена.4. Работа по профориентации школьников на профессии педагогической направленности.5. Совершенствование системы оплаты труда и аттестации педагогических кадров.6. Формирование резерва руководящих кадров, организация обучения резерва в рамках системы подготовки руководящих кадров.7. Повышение имиджа педагогических профессий.
Финансовое обеспечение программы	<ul style="list-style-type: none">➤ Средства субсидий на выполнение государственного задания из бюджета Тульской области.➤ Средства, получаемые по приносящей доход деятельности.

	<ul style="list-style-type: none">➤ Средства физических лиц.
Управление и контроль за реализацией программы	<ul style="list-style-type: none">➤ 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

Программа разработана в соответствии с нормативно-правовыми документами, регулирующими отношения субъектов в сфере образования:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 29.12.2010 N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию" (с изменениями и дополнениями);
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017г. №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (с изменениями и дополнениями);
- Приоритетный национальный проект «Образование»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013г. № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения 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 N 652н от 22.09.2021 (вступает в силу с 01.09.2022); «Педагог-психолог (психолог в сфере образования), утвержденный приказом Минтруда России N 514н от 24.07.2015; «Специалист в области воспитания», утвержденный приказом Минтруда России №10н от 10.01.2017г.;
 - Приказ министерства образования Тульской области №1419 от 10.10.2019 «Об утверждении концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области»;
 - Группа проектов «Карьера в России» <https://www.kvrus.ru>;
 - Локальные акты ГПОУ ТО «ДПК».

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы колледжа является обеспечение квалифицированными педагогическими и руководящими кадрами.

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.

Необходимость разработки Программы развития педагогического кадрового потенциала ГПОУ ТО «Донской политехнический колледж» возникла в связи с возросшей потребностью в педагогических кадрах.

Актуальность создания Программы «Развитие кадрового педагогического потенциала ГПОУ ТО «Донской политехнический колледж» обусловлена еще и переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и, прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога.

Внедряемые профессиональные стандарты определяют новые требования к компетенциям педагогических работников, где на первое место выходят такие качества как профессиональная мобильность и гибкость, определяющие способность адаптироваться к социальным переменам, быть конкурентоспособным, готовым к решению задач инновационной деятельности.

Модернизация образования выступает фактором повышения профессиональной компетентности педагогов, активизации кадровой политики, определяя основные приоритеты образования.

Реализация Программы способствует развитию кадровых условий: снижение текучести, удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, повышение социального статуса работников образования, стимулирование труда педагогических работников и, как следствие, повышение качества предоставляемых образовательных услуг.

Для выработки стратегических направлений необходимо проанализировать внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на развитие кадрового педагогического потенциала ГПОУ ТО «ДПК».

2.2. Цели и задачи Программы развития кадрового потенциала на 2022-2026 годы

Динамичное развитие общества, имеющийся дисбаланс между потребностями государства, работодателей, родителей в форме образовательных услуг, с одной стороны, и готовностью, способностью педагогов эти услуги оказывать, с другой стороны, приводит к переосмыслению требований к уровню профессиональной компетенции педагогов.

Возникает необходимость решать задачи дальнейшего профессионального роста педагогических работников, закрепления молодых специалистов в колледже, стимулирования оплаты педагогических работников образовательной организации в зависимости от результатов их деятельности.

Целью Программы развития кадрового педагогического потенциала ГПОУ ТО «Донской политехнический колледж» на 2022 -2026 годы является создание системы использования и развития педагогического кадрового потенциала Донского политехнического колледжа, базирующейся на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника с интересами образовательной организации в достижении высоких результатов по сохранению и повышению уровня качества образовательной деятельности в колледже, повышению его статуса на уровне региона и страны в целом.

Основными задачами Программы являются:

1. Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций, профессионального совершенствования педагогических работников.
2. Привлечение в систему образования молодых специалистов, создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых

специалистов в системе образования.

3. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, развитию вариативных форм повышения квалификации педагогических кадров, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, обучение педагогических работников по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена.
4. Работа по профориентации школьников на профессии педагогической направленности.
5. Совершенствование системы оплаты труда и аттестации педагогических кадров.
6. Формирование резерва руководящих кадров, организация обучения резерва в рамках системы подготовки руководящих кадров.
7. Повышение имиджа педагогических профессий.

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 173 работника, в том числе:

- педагогические работники – 65 человек;
- преподаватели общегуманитарных, социально-экономических и естественно-научных дисциплин – 23 человека;
- преподаватели общепрофессиональных, специальных дисциплин, профессиональных модулей – 11 человек;
- мастера производственного обучения – 23 человека;
- прочие педагогические работники – 8 человек;
- директор, заместители директора и руководители структурных подразделений – 29 человек.

Из 65 педагогических работников 26 мужчин (40%) и 39 женщин (60%).

Уровень образования педагогических работников	
высшее образование	среднее профессиональное образование
47	18

Сотрудники колледжа имеют награды и звания, в том числе:

- Почётное звание «Заслуженный учитель РФ» – 1 человек;
- Почётное звание «Почётный работник» сферы образования РФ» - 2 человека;
- Нагрудный знак «Почётный работник СПО» – 2 человека;
- Нагрудный знак «Почётный работник воспитания и просвещения РФ» - 1 человек;

- Нагрудный знак «Почётный работник НПО» – 1 человек;
- Знак «Отличник ПТО РФ» – 2 человека;
- Нагрудный знак «Почётный работник общего образования РФ» - 1 человек;
- Почётная грамота правительства Тульской области – 6 человек;
- Почётная грамота Тульской областной Думы – 3 человека;
- Почётная грамота губернатора Тульской области – 1 человек;
- Почётная грамота Министерства образования РФ (РСФСР, СССР) – 16 человек;
- Благодарственное письмо Тульской областной Думы – 5 человек;
- Почётная грамота администрации Тульской области – 1 человек;
- Благодарственное письмо губернатора Тульской области – 6 человек
- Благодарность губернатора Тульской области – 5 человек;
- Благодарственное письмо правительства Тульской области – 1 человек;
- Почётная грамота министерства образования (министерства образования и культуры, департамента образования) Тульской области – 59 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. 95,65% мастеров производственного обучения и преподаватели спецдисциплин прошли стажировку на предприятиях региона.

В 2021 году курсы повышения квалификации прошли 68 человек, что составило 100%.

В 2015 году 15 сотрудников колледжа прошли аттестацию в ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО» с целью получения или подтверждения квалификационной категории.

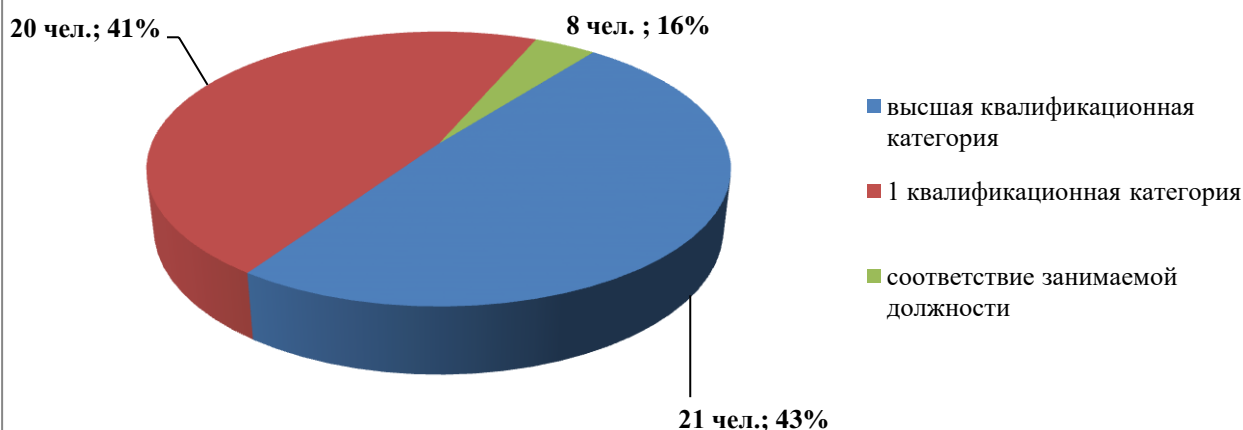
По квалификационным категориям преподавательский состав распределился следующим образом:

Категория педагогических работников колледжа	Квалификационная категория				
	на 01.03.2022 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:	8	20	21	14	2

Все руководители различных уровней аттестованы на соответствие занимаемой должности или соответствие требованиям квалификационной характеристики и должности.

Распределение педагогических работников по категориям представлено в диаграмме.

Распределение педагогических работников по категориям



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

Профессионализм коллектива колледжа позволяет решать задачи по реорганизации образовательного процесса в связи с переходом на профессиональные образовательные стандарты, внедрять элементы WorldSkills.

В 2020 году курсы повышения квалификации прошли 39 человек по темам «Современные педагогические технологии в образовательном процессе колледжа в условиях реализации международных стандартов подготовки рабочих кадров WorldSkills» и «Управление развитием профессиональной образовательной организации с учетом российских и международных стандартов подготовки рабочих кадров WorldSkills». При этом хотелось бы отметить, помимо курсов, которые организует и проводит ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО», все педагогические и руководящие работники проходят курсы, организованные Экспертным советом по информатизации системы образования и воспитания при Временной комиссии Совета Федерации по развитию информационного общества (Единый урок). В данный момент 64 человека проходят курсы повышения квалификации в АНО ВО «Университет Иннополис» преподавателей высшего и среднего профессионального образования по новым программам ИТ-специальностей и различных предметных областей.

30 сотрудников колледжа прошли обучение в Академии Ворлдскиллс Россия с получением свидетельства с правом участия в оценке демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills сроком на 2 года.

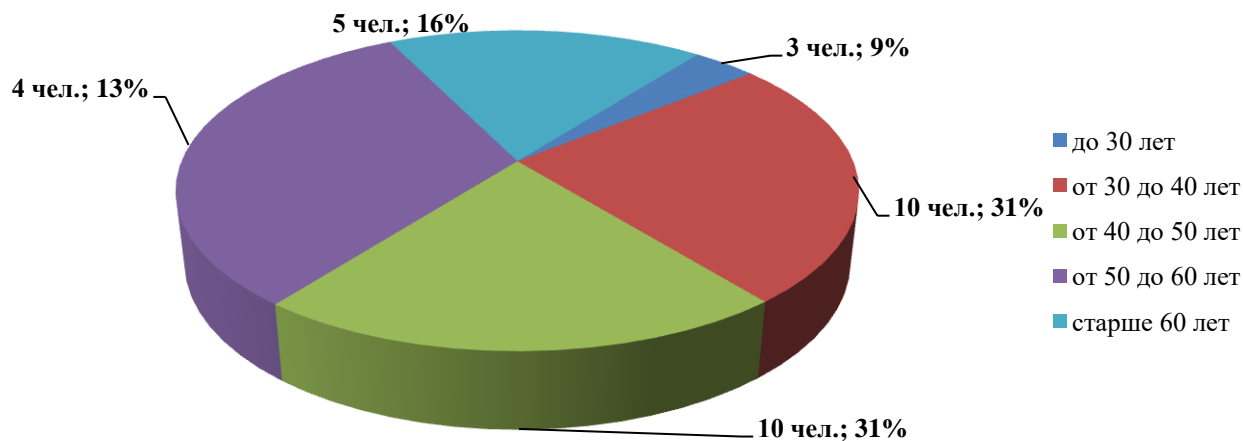
1 сотрудник является сертифицированным экспертом Ворлдскиллс; 3 человека – экспертами с правом проведения регионального чемпионата Ворлдскиллс.

Однако обратной стороной столь опытного квалифицированного педагогического коллектива является его возрастной состав.



Из диаграммы видно, что средний возраст педагогических работников 44 года. 38,5% педагогических кадров имеют возраст старше 50 лет, причём именно на эту возрастную категорию приходится основная доля педагогических работников с высшей квалификационной категорией (из 21 человека 14 старше 50 лет).

Возрастной состав руководящих работников



Средний возраст руководящих работников 42,9 лет, 29% в возрасте старше 50 лет. Численность работников пенсионного возраста составляет 8 человек (25%), предпенсионного – 1 человек (3,1%).

Для сохранения лучших традиций педагогического коллектива и обеспечения преемственности поколений в последующие годы необходимо обеспечить привлечение молодых педагогов и повысить уровень образования действующего педагогического коллектива. 6 сотрудников продолжают обучение в высших и средних профессиональных учебных заведениях, 2 сотрудника колледжа имеют два высших образования.

4. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Основным этапом реализации Программы развития кадрового педагогического потенциала ГПОУ ТО «Донской политехнический колледж» является пятилетний период с 2022 по 2026 годы.

План мероприятий по реализации Программы развития кадрового педагогического потенциала на 2022 -2026 годы

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ожидаемый результат	Ответственный
1. Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций, профессионального совершенствования педагогических работников				
1.1	Анализ укомплектованности педагогическими кадрами.	ежегодно	1. Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием. 2. Отсутствие вакансий.	зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
1.2	Привлечение профессионалов-производственников через договора социального партнёрства.	ежегодно	Практико-ориентированность обучения.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР.
1.3	Заключение договоров с ВУЗами в рамках целевого набора.	ежегодно	Повышение уровня образования педагогических кадров.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР.
1.5	Изучение и внедрение передового опыта, накопленного в системе образования региона, страны.	ежегодно	Обобщение передового опыта.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, зам. директора по ВР, зав. методическим кабинетом.
1.6	Проведение тренингов, мастер-классов и обучающих семинаров на базе колледжа.	ежегодно	1. Совершенствование уровня профессионального мастерства	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по

			педагогических работников. 2. Повышение уровня профессиональной компетентности и грамотности педагогических работников.	УиНМР, зам. директора по ВР, зав. методическим кабинетом.
1.7	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 УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
1.8	Оптимизация педагогической нагрузки.	ежегодно	Повышение качества образовательных услуг.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
1.9	Проведение мониторингов количественного и качественного состава педагогических работников колледжа.	ежегодно	Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
2. Привлечение молодых специалистов, создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в колледже.				
2.1	Формирование базы данных вакансий, прогнозирование.	ежегодно	1. Сформированная база вакансий педагогических кадров. 2. Размещение вакансий педагогических кадров на сайте колледжа.	зам. директора по УиНМР, начальник ОК, зав. центром ИКТ.
2.2	Обеспечение координационной работы по сопровождению выпускников и	ежегодно	1. Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР,

	педагогических работников, поступивших в учреждения высшего профессионального педагогического образования.		штатным расписанием.	юрисконсульт, зав. центром развития карьеры.
2.3	Заключение соглашений, договоров с ВУЗами, центрами занятости населения г. Донской и Тульской области по привлечению в колледж молодых специалистов.	ежегодно	1. Увеличение доли (%) молодых специалистов. 2. Оптимизация возрастного состава педагогических и руководящих кадров.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, юрисконсульт.
2.4	Создание 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 УПРиМ, зам. директора по УиНМР, зав. методическим кабинетом, руководитель ШПМ, методисты.
2.5	Реализация Программы многоуровневой модели наставничества.	ежегодно	Разработанная нормативно-правовая база: – Положение о наставничестве; – Положение о школе педагогического мастерства; – Программа многоуровневой модели наставничества ГПОУ ТО «ДПК»; – Положение об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ДПК».	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, зам.директора по ВР, юрисконсульт.
2.6	Создание системы материального	ежегодно	1. Субсидии на выполнение	зам. директора по УПРиМ,

	стимулирования и поддержки молодых специалистов.		государственного задания. 2. Материальное стимулирование из средств по приносящей доход деятельности.	зам. директора по УиНМР, начальник ОК, юрисконсульт, профсоюзный комитет.
2.7	Функционирование «Школы педагогического мастерства»	ежегодно	1. Создание благоприятных условий для педагогической деятельности. 2. Адаптация и профессиональное становление молодых специалистов.	зам. директора по УПРиМ, зав. методическим кабинетом, руководитель ШПМ.
<p>3. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, развития вариативных форм повышения квалификации педагогических кадров, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, обучение педагогических работников по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена.</p>				
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 УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
3.2	Организация дополнительного профессионального обучения по программам профессиональной переподготовки для педагогических работников, работающих не по профилю образования.	ежегодно.	1. Повышение профессиональных компетенций педагогических работников. 2. Повышение качества образовательных услуг.	зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
3.3	Участие в группе пилотных образовательных организаций по внутрикорпоративной организации работы по развитию кадрового потенциала.	ежегодно	1. Организация в колледже системы внутрикорпоративного обучения. 2. Повышение профессиональных компетенций педагогических	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК, юрисконсульт.

			работников. 3. Повышение качества образовательных услуг.	
3.4	Организация деятельности региональных стажировочных площадок в рамках реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации.	ежегодно	1. Повышение профессиональных компетенций педагогических работников. 2. Повышение качества образовательных услуг.	зам. директора по УиНМР, зам. директора по УПРиМ.
3.5	Совершенствование системы методического обеспечения образовательной деятельности в колледже.	ежегодно	1. Участие педагогических работников в работе предметных (цикловых) комиссий, методических объединений. 2. Формирование банка передового педагогического опыта.	зам. директора по УПРиМ, зав. методическим кабинетом, методисты.
3.6	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 УПРиМ, зав. методическим кабинетом, методисты.
3.7	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.	зам. директора по УиНМР, зав. методическим кабинетом, методисты.

3.8	Составление графика повышения квалификации и прохождения стажировок педагогами и мастерами ПО.	ежегодно	График повышения квалификации и прохождения стажировок.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
3.9	Организация стажировки в профильных организациях, в Базовом центре «Академия Ворлдскиллс», в межрегиональных центрах компетенций.	ежегодно	1. Повышение профессиональных компетенций педагогических работников. 2. Результативное участие в чемпионатах по стандартам WorldSkills.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
3.10	Организация обучения экспертов Национального чемпионата «Абилимпикс».	ежегодно	1. Повышение профессиональных компетенций педагогических работников. 2. Результативное участие в Национальном чемпионате «Абилимпикс».	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
3.11	Планирование 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 УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК.

4. Работа по профориентации школьников на профессии педагогической направленности

4.1	Разработка и внедрение комплекса профориентационных мероприятий для старшеклассников, направленных на повышение интереса к педагогической профессии.	ежегодно	<ol style="list-style-type: none"> 1. Корректировка плана профориентационной работы колледжа. 2. Приглашение старшеклассников на мероприятия, посвященные Дню учителя. 3. Привлечение молодого поколения к педагогической деятельности. 4. Повышение престижа педагогической профессии. 	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, профориентаторы.
-----	--	----------	---	--

5. Совершенствование системы оплаты труда и аттестации педагогических кадров

5.1	Разработка и апробация критериев и показателей оценки профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников при аттестации на соответствие занимаемой должности.	ежегодно	<p>Корректировка локальных нормативных актов:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Положения об аттестации заместителей директора и руководителей структурных подразделений ГПОУ ТО «ДПК»; – Положения об аттестационной комиссии ГПОУ ТО «ДПК» по проведению аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности. 	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК, юрисконсульт.
5.2	Составление графика аттестации педагогических работников.	ежегодно	График аттестации.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по

				УиНМР, начальник ОК.
5.3	Разработка перспективного плана аттестации педагогических работников.	ежегодно	План аттестации педагогов и мастеров ПО.	зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
5.4	Методическое сопровождение при аттестации педагогических работников.	ежегодно	1. Успешная аттестация педагогических работников. 2. Приказ Министерства образования Тульской области.	зам. директора по УиНМР, зав. методическим кабинетом, методисты.
5.5	Корректировка показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников колледжа.	ежегодно	Разработанные и актуализированные локальные нормативные акты: – Положение об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ДПК»; – Положение о показателях эффективности деятельности педагогических работников ГПОУ ТО «ДПК».	администрация, профсоюзный комитет.
6. Формирование резерва руководящих кадров, организация обучения резерва в рамках системы подготовки руководящих кадров				
6.1	Организация обучения по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки «Менеджмент в образовании».	ежегодно	Повышение профессиональных компетенций руководящих работников и кадрового резерва.	зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
6.2	Аттестация заместителей директора и руководителей структурных подразделений колледжа.	по графику	Повышение профессиональных компетенций руководящих работников и кадрового резерва.	зам. директора по УиНМР, начальник ОК, аттестационная комиссия.

7. Повышение имиджа педагогических профессий

7.1	Разработка социальной рекламы, направленной на повышение социального статуса педагога, формирование уважительного отношения к профессиональной деятельности педагога	2024г.	Видеореклама «Педагоги нового поколения», направленная на повышение социального статуса педагога.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, зам. директора по ВР.
7.2	Участие в региональных и федеральных этапах конкурсов профессионального педагогического мастерства.	ежегодно	1. Повышение престижа педагогических профессий. 2. Победы и призовые места преподавателей и мастеров ПО.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, зам. директора по ВР, зав. методическим кабинетом.

5. ПРОГНОЗ КОНЕЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация Программы позволит:

- создать условия для увеличения притока молодых специалистов в Донской политехнический колледж;
- оптимизировать возрастной состав педагогических и руководящих кадров;
- обеспечить реализацию программы государственной поддержки педагогических работников;
- закрыть вакансии преподавателей по различным образовательным областям;
- создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогических и руководящих кадров;
- обеспечить установление дополнительной оплаты труда работникам по результатам достижений;
- усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях и других мероприятиях, способствующих трансляции передового педагогического опыта;
- создать условия для обучения педагогических работников по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена;
- повысить динамику аттестации на высшую и первую квалификационные категории;
- повысить качество предоставляемых образовательных услуг в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами, профессиональными стандартами, современными требованиями.

К ключевым *внутренним проблемам* относятся:

- наличие вакансий преподавателей по различным образовательным областям,
- текучесть педагогических кадров,
- увеличение среднего возраста педагогических кадров.

Решить данные проблемы частично позволит активное взаимодействие с Тульским государственным педагогическим университетом им. Л.Н. Толстого и педагогическими университетами в соседних регионах по подбору молодых специалистов из числа выпускников:

- работа со студентами 3-4 курсов по вопросам трудоустройства,
- заключение договоров о практике студентов ВУЗа,
- гарантии со стороны колледжа по возможности предоставления мест проживания в общежитии и выплаты пособия молодым специалистам.

Риски (угрозы):

Период адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности.

5.1 Описание показателей индикаторов эффективности реализации Программы

№ п/п	Показатели и индикаторы	Этапы		
		I этап 2022г.	II этап 2023-2025г.	III этап 2026г.
1.	Процент укомплектованности педагогическими кадрами.	100%	100%	100%
2.	Процент текучести педагогических кадров.	3%	2%	1%
3.	Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в Донском политехническом колледже в течение пяти лет.	6	6	7
4.	Образовательный уровень педагогических и руководящих кадров.	100%	100%	100%
5.	Возрастной уровень педагогических и руководящих кадров.	45,7	45,0	44,0
6.	Квалификационный уровень педагогических кадров.	84%	90%	95%
7.	Повышение качества образовательных услуг.	67,0%	68,0%	69,0 %
8.	Удовлетворённость работодателей качеством образовательных услуг Колледжа.	100%	100%	100%
9.	Удовлетворённость выпускников и их родителей доступностью и качеством образовательных услуг колледжа.	100%	100%	100%
10.	Доля педагогических работников, участвующих в проектной и научно--исследовательской деятельности (%)	70%	75%	80%
11.	Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, использующих современные педагогические технологии (в том числе цифровые) (%)	100%	100%	100%
12.	Доля педагогических работников, прошедших обучение по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена (%)	25%	35%	45%
13.	Доля педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения), прошедших	100%	100%	100%

	стажировку на предприятиях города (%)			
14.	Доля педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения), прошедших курсы повышения квалификации (в том числе обучение по цифровым образовательным ресурсам и сервисам в педагогической деятельности) (%)	100%	100%	100%
15.	Количество сотрудников, заключивших эффективный контракт	100%	100%	100%

6. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Ресурсное обеспечение	Обоснование
1. Нормативно-правовое:	<ul style="list-style-type: none">– законодательство Российской Федерации,– законы Тульской области,– постановления и распоряжения правительства Тульской области,– изданные в соответствии с ними нормативные правовые акты органов исполнительной 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:	<p>Педагогический коллектив и административно-управленческий персонал колледжа является одним из ключевых внутренних ресурсов, обеспечивающих гарантии качества образования.</p> <p>В настоящее время учебный процесс обеспечивают 172 работника, в том числе педагогических – 66 сотрудников, руководящих работников – 30. В колледже ежегодно осуществляется плановое повышение квалификации педагогических работников через самообразование, участие в работе методических объединений, семинарах, совещаниях, конференциях, мастер-классах, стажировках, курсах повышения квалификации. В 2021г. курсы повышения квалификации прошли 68 человек. Мастера производственного обучения и преподаватели спецдисциплин проходят стажировку на предприятиях региона.</p>
5. Организационное:	<ul style="list-style-type: none">– 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 подготовки студентов в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;– повышение квалификации педагогических и руководящих кадров через систему курсовой подготовки, организацию научно-

	<p>исследовательской и методической работы;</p> <ul style="list-style-type: none">– организация стажировки мастеров производственного обучения и преподавателей дисциплин профессионального цикла на высокотехнологичных предприятиях социальных партнёров.
6. Мотивационное:	Совершенствование системы стимулирования результативной деятельности педагогов (через формы материального и морального поощрения).
7. Материально-техническое:	<p>Учебная материально-техническая база колледжа сосредоточена в четырех учебных корпусах.</p> <p>Общая площадь всех зданий 16599,8 кв.м., в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none">– учебно-лабораторные здания 6875,0 кв.м.;– здание общежитий – 3546,9 кв.м.– лаборатории и кабинеты оснащены оборудованием, стендами, макетами, действующими тренажёрами, плакатами в соответствии с программными требованиями. <p>Фонд библиотеки на 01.01.2022 года составил 20464 экземпляров книг, из них учебной 13024 экземпляров, что составило 64% от основного фонда, в том числе новой (не старше 5 лет) – 6545 экз. Учебно-методической литературы 940 экземпляров. Обеспеченность в соответствии с требованиями ФГОС составляет 100%.</p>