

# **РОЛЬ НОВОСИБИРСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНО–ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА В СОЗДАНИИ ЕДИНОЙ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОБЛАСТИ**

**С.С. Лузан**

*Новосибирский профессионально-педагогический колледж  
г. Новосибирск  
ppk54@yandex.ru*

Важным фактором, влияющим на качество профессионального образования, распространение современных технологий и методов преподавания, является состояние кадрового потенциала системы.

На сегодняшний день система профессионального образования Новосибирской области насчитывает более 3,5 тыс. работников образования, квалификационный уровень которых достаточно высок (число работников образования области, аттестованных на высшую, первую категории и подтвердивших соответствие категории занимаемой должности составляет 97%).

Но, процессы модернизации профессионального образования предъявляют особые требования к составу компетенций педагогических и руководящих работников системы образования, диктуя необходимость обеспечения качественного и систематического повышения квалификации, профессиональной переподготовки и условий для непрерывного обучения в течение всей жизни.

Исходя из этого, на современном этапе предопределилась стратегия развития государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский профессионально – педагогический колледж», образованного в 1956 году для подготовки мастеров производственного обучения строительных школ, ремесленных и технических училищ. Сейчас Новосибирский профессионально – педагогический колледж, имея лицензированные программы обучения по специальности Профессиональное обучение (по отраслям) с разными специализациями, а также программы дополнительного профессионального образования и повышения квалификации, аккумулирует возможности создания единой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для профессионального образования области.

С этой целью, в 2013 году на базе колледжа был создан и эффективно действует учебно-методический центр профессионального образования, в арсенале деятельности которого имеются разные виды методического сервиса, ориентированные на выполнение заказа как отдельных профессиональных образовательных учреждений, так и управления развития трудовых ресурсов и профессионального образования Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области. Проведение специалистами центра социологических исследований, информационно-методического сопровождения и методического консультирования, организация курсов повышения квалификации и проведение обучающих семинаров направлены на повышение качества преподавания и непрерывное профессиональное развитие педагогических работников системы профобразования Новосибирской области, создание пространства для их дальнейшего карьерного роста.

Также, в 2013 году в рамках ДЦП «Комплексная региональная программа развития профессионального образования на 2011-2015 годы», утвержденной постановлением Правительства Новосибирской области от 01.07.2011 г. № 283-п., разработана концепция работы с кадровым резервом руководителей профессиональных образовательных учреждений, предусматривающая:

- анкетирование кандидатов с целью построения компетентностного профиля каждого работника,
- разработку индивидуальной образовательной траектории,
- консультации и самообразование,
- работу над индивидуальными исследовательскими проектами,
- организацию и проведение различных образовательных мероприятий (семинары, дистанционное обучение, мастер-классы, стажировки и т.д.).

В итоге предварительного исследования из числа кандидатов в кадровый резерв были выделены кандидаты в возрасте до 35 лет, имеющие большой потенциал и проявляющие профессиональную активность, которым было предложено принять участие в проекте "Молодые лидеры профессионального образования".

Разработанный и реализованный Новосибирским профессионально – педагогическим колледжем в 2013-2014 гг. проект «Молодые лидеры профессионального образования» сориентирован на выявление молодых инициативных перспективных работников системы профессионального образования с целью развития их управленческих компетенций и подготовки потенциальных кандидатов в кадровый резерв руководителей и заместителей руководителей профессиональных образовательных учреждений, подведомственных министерству труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области.

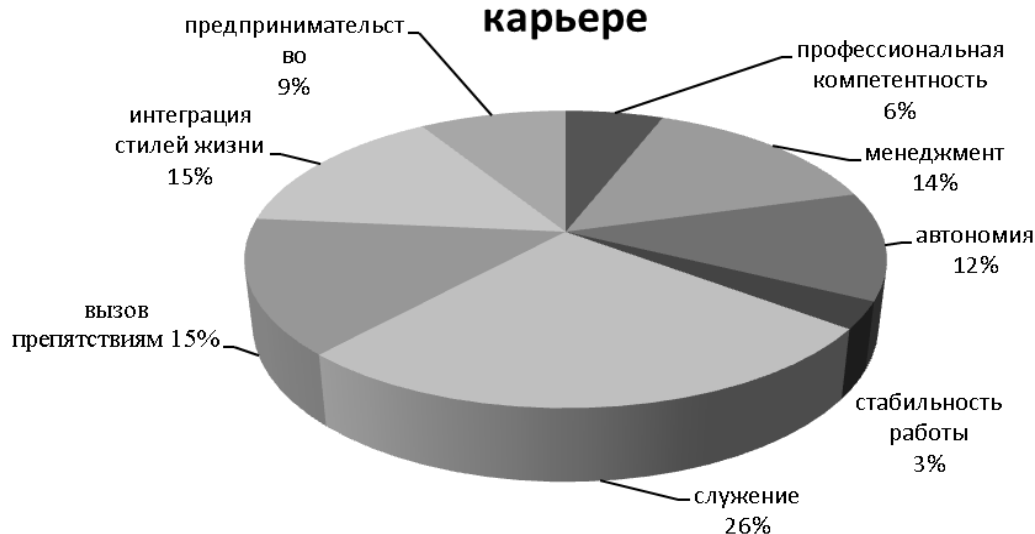
В рамках проекта разрабатывались индивидуальные планы формирования управленческих компетенций кандидатов в кадровый резерв, выполнялись исследовательские проекты, проводилось социально-психологическое исследование коммуникативно-характерологических особенностей личности кандидатов.

Для исследования была составлена комплексная диагностическая анкета, в которую включены следующие психологические тесты:

- Диагностика организаторских способностей Шкалы: уровень организаторских способностей Экспресс-диагностика организаторских способностей / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. С.272-273.
- Диагностика лидерских способностей. Источник теста – книга «Самооценка лидерства». Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. С. 391 – 392.
- «Якоря карьеры», методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова) Шкалы: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), стабильность работы, стабильность места жительства, служение, вызов препятствиям, интеграция стилей жизни, предпринимательство.
- Синдром выгорания Водопьянова Н.Е.(МВИ). Методика К. Маслач и С. Джексона. Опросник "Профессиональное (эмоциональное) выгорание" был разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой. Методика предназначена для диагностики "эмоционального истощения", "деперсонализации" и "профессиональных достижений".

По итогам анкетирования было выявлено, что у большинства кандидатов в кадровый резерв, участвующих в проекте, присутствуют обязательные для руководителя лидерские качества и организаторские способности. Значимыми оказались результаты диагностики ценностных ориентаций кандидатов в карьере, которые диагностировались по тесту «Якоря карьеры» (результаты диагностики по шкалам: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность работы, стабильность места жительства, служение, вызов препятствиям, интеграция стилей жизни, предпринимательство показаны на диаграмме 1).

## Диаграмма 1. Ценностные ориентации в карьере



26% кандидатов предъявили высокие показатели по шкале «Служение». Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе социальные ценности и идеалы. Такие работники стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной мотив построения карьеры для данных специалистов – получить возможность максимально эффективно использовать свои таланты и опыт для реализации общественно важной цели. В равной степени для проанкетированных кандидатов в кадровый резерв характерно проявление настойчивости в преодолении препятствий и ориентация на решение заведомо сложных задач (шкала «Вызов препятствиям» - 15%) и стремление к сохранению гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой (шкала «Интеграция стилей жизни» - 15%).

Низкие результаты по шкалам «Автономия» (12%), «Предпринимательство» (9%) и «Профессиональная компетентность» (6%) являются положительными показателями для кандидатов на замещение должности руководителя, так как освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений; стремление к созданию своего бизнеса или быстрая потеря интереса к рутинной управленческой работе, свойственная личности при высоких показателях данных шкал, идет в разрез с компетентностным профилем руководителя профессионального образовательного учреждения.

По результатам проведенной диагностики были построены профили каждого потенциального кандидата в кадровый резерв, что позволило в рамках проекта «Молодые лидеры профессионального образования» развить управленческие компетенции инициативных педагогических работников активизировать процесс мотивированного выдвижения кандидатов на замещение должностей руководителей профессиональных образовательных учреждений, сформированы.

Таким образом, Посредством организуемая Новосибирским профессионально – педагогическим колледжем деятельность работы с кадровым резервом Создание системы корпоративного обучения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров системы профессионального образования, подведомственной министерству

Благодаря наличию не только педагогической, но и технической направленности специальностей колледжа, переподготовку и повышение квалификации на базе образовательного учреждения могут пройти разные категории работников: техники, специалисты, обслуживающие компьютерные системы

и административно-управленческий персонал профессиональных образовательных учреждений, а также мастера производственного обучения и преподаватели специальных дисциплин, не имеющие базового педагогического образования.

Последняя задача вытекает из проблемы привлечения профессиональными образовательными учреждениями к обучению студентов специалистов из реального сектора экономики, не прошедших базовую психолого-педагогическую подготовку и имеющих только среднее или высшее техническое образование, а также из необходимости стимулирования постоянного профессионального развития педагогических работников профессиональной школы.

Дополнительно, в рамках создания условий для непрерывного обучения в течение всей жизни, колледжем подписаны соглашения с вузами региона: Новосибирским государственным педагогическим университетом и Сибирской государственной геодезической академией (далее - НГПУ, СГГА), позволяющие осуществлять целевую подготовку специалистов, повышение квалификации педагогических работников с высшим и средним профессиональным образованием, проводить стажировки и мастер-классы преподавателей общеобразовательных дисциплин на базе НГПУ, преподавателей специальных дисциплин на базе НГПУ и СГГА.

В сотрудничестве с вузами колледжем разрабатываются интегрированные образовательные программы подготовки и переподготовки, сетевые формы обучения и повышения квалификации, создаются педагогические мастерские и студенческие педагогические отряды как новые для колледжа формы обучения в рамках профессионального образования.

При этом, дальнейшая траектория деятельности колледжа в контексте внешней среды и целей ее учредителя сводится к решению следующих задач:

- реализация инновационных программ профессионально-педагогического образования, привлекательных для молодежи и конкурентоспособных на рынке;
- разработка и внедрение гибких модульных программ переподготовки и повышения квалификации мастеров производственного обучения и инженерно-педагогических работников системы профессионального образования, подведомственных Министерству труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области.

В Новосибирской области, как и в других регионах России, работодатели испытывают потребность в гибкой квалифицированной рабочей силе, быстро адаптирующейся под современные условия рынка. Подготовка таких кадров невозможна без развития профессиональных компетенций и мобильности у самих педагогических работников, способных разбираться в современных промышленных, экономических и управленческих процессах.

Колледжем разработаны инновационные направления развития, позволяющие не только качественно изменить содержание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС СПО и регионального рынка труда, но и актуализировать роль образовательного учреждения профессионально-педагогического профиля для системы профессионального образования Новосибирской области в целом.